



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del
nivel inicial de Huaral

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Bs. Rocio Katherine Ramos Barrera (ORCID: 0000-0001-9196-4443)

ASESOR:

Mgtr. Victor Abdel Rojas Santillan (ORCID: 0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Calidad de Servicio

Lima – Perú

2020

Dedicatoria:

A mi madre, mis hermanos y mis hijos, porque son mi inspiración para seguir creciendo como profesional.

Agradecimiento:

A Dios, por estar siempre a mi lado y
no permitir que me rinda a pesar de
las adversidades.

Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **RAMOS BARRERA, ROCIO KATHERINE**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

COMPROMISOS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE HUARAL

Fecha: 24 de enero de 2020

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma:

VOCAL: Mg. Victor Abdel Rojas Santillan

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobada por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rocio Katherine Ramos Barrera, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: "Compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral", en 56 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 07 de enero del 2019.



Rocio Katherine Ramos Barrera

DNI : 16023078

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	17
III. Resultados	26
IV. Discusión	37
V. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	41
VII. Referencias	42
Anexos	47
Anexo 1: Matriz de consistencia	48
Anexo 2: Instrumentos de investigación	50
Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos	57
Anexo 4: Certificados de validación de los instrumentos	58
Anexo 5: Base de datos	70
Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento	78

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 : Compromisos de gestión	25
Tabla 2 : Diagnóstico	26
Tabla 3 : Ejecución evaluativa	26
Tabla 4 : Desempeño docente	27
Tabla 5 : Cultural	28
Tabla 6 : Política	29
Tabla 7 : Pedagógica	30
Tabla 8 : Prueba de normalidad	32
Tabla 9 : Correlación de spearman compromisos de gestión y desempeño docente	33
Tabla 10 : Correlación de spearman diagnóstico y desempeño docente	34
Tabla 11 : Correlación de spearman ejecución evaluativa y desempeño docente	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 : Compromisos de gestión	25
Figura 2 : Diagnóstico	26
Figura 3 : Ejecución evaluativa	27
Figura 4 : Desempeño docente	28
Figura 5 : Cultural	29
Figura 6 : Política	30
Figura 7 : Pedagógica	31

Resumen

El presente estudio de investigación titulado “Compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral”, intenta determinar qué relación existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral, para ello responde a la pregunta ¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral?; dicha investigación fue de tipo básico, de nivel correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal y de enfoque cuantitativo, se utilizó el método hipotético deductivo. La población censal la conformaron 80 docentes. Se elaboró un instrumento para cada variable de estudio, fueron de tipo dicotómicas con dos alternativas de respuestas; si – no ; los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y se determinó una prueba piloto para determinar la confiabilidad con Kr-20, por lo cual es cuestionario de compromisos de gestión que contaba con 23 ítems tuvo un valor de alfa de cronbach de 0.693 y el de desempeño docente con 36 ítems 0.732, presentando confiabilidad.

Al aplicar los instrumentos en las tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral, se dio por resultado dando respuesta a las hipótesis, que si existe relación directa y significativa entre los compromisos de gestión y el desempeño docente de las tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral, así como también se pudo obtener como respuesta a la segunda hipótesis considerándola como nula; concluyendo que no existe relación entre la dimensión diagnóstico y el desempeño docente de tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral. Y como respuesta a la tercera hipótesis se concluye que si existe relación entre la dimensión ejecución evaluativa y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.

Palabras claves: compromiso, gestión, desempeño.

Abstract

The present research study entitled “Commitments of management and teacher performance in three educational institutions of the initial level of Huaral”, attempts to determine what relationship exists between management commitments and teacher performance in three educational institutions of the initial level of Huaral, for this answer the question What is the relationship between management commitments and teacher performance in three educational institutions of the initial level of Huaral ?; This research was of a basic type, correlational level and non-experimental design, cross-sectional and quantitative approach, the hypothetical deductive method was used. The census population was made up of 80 teachers. An instrument was developed for each study variable, they were dichotomous with two response alternatives; if not ; The instruments were validated by expert judgment and a pilot test was determined to determine the reliability with Kr-20, so it is a questionnaire of management commitments that had 23 items had a cronbach alpha value of 0.693 and the performance teacher with 36 items 0.732, presenting reliability.

When applying the instruments in the three educational institutions of the initial level of Huaral, the results were given in response to the hypotheses, that if there is a direct and significant relationship between the management commitments and the teaching performance of the three educational institutions of the initial level of Huaral, as well as could be obtained in response to the second hypothesis considering it as null; concluding that there is no relationship between the diagnostic dimension and the teaching performance of three educational institutions of the initial level of Huaral. And in response to the third hypothesis, it is concluded that there is a relationship between the evaluation performance dimension and the teaching performance in three educational institutions of the initial level of Huaral.

Keywords: commitment, management, performance.

I. INTRODUCCIÓN

En este estudio de investigación se ha llevado a cabo debido a que se observa instituciones del nivel inicial- Huaral que no cumplen los compromisos de gestión al 100%, motivo por el que los directivos y docentes debemos realizar una reforma en nuestras escuelas, ya que influye mucho en el mejoramiento de la práctica docente, lo que imposibilita el logro de competencias en nuestros niños y niñas.

Se ha podido observar que el incumplimiento de compromisos de gestión contribuye al desenvolvimiento de los maestros de inicial de Huaral; y eso evidencia en el monitoreo inopinado, docentes que no están al día en sus documentos técnicos pedagógicos, sin disponibilidad para trabajar en equipo, un clima laboral negativo entre colegas; también se puede observar en las inasistencias y tardanzas continuas de algunos docentes, como también los permisos frecuentes por salud, lo que conlleva a la dificultad de lograr al 100% los 5 compromisos de gestión.

Meza (2015) dice que la mayoría de las instituciones educativas tiene falencias al intentar cumplir y garantizar la permanencia de los estudiantes y lo relaciona mucho en la competencia diaria con los colegios particulares, así mismo comprueba como el cumplimiento de compromisos de gestión conllevan a lograr una escuela eficaz y eficiente, y de esa manera constatar que tenga una relación coherente con lo que establece un buen desempeño directivo según el documento que lo norma y que los docentes cumplan y desarrollen sus competencias establecidas según las rubricas que debe evaluar el desempeño docente.

Como antecedentes internacionales se pueden mencionar a Valle (2016); que plantea en el estudio de como incide el Acompañamiento Pedagógico en la mejora del Desempeño Docente de Educación primaria como problemática plantea ¿ Qué incidencia tiene el acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes de educación primaria del instituto Loyola, de Managua, distrito I, durante el 2015? La cual su intención fue dar el valor que tenía acompañar a los docentes en su labor en aula. Su población para la investigación la constituyó: el director, diez coordinadores y veintisiete docentes, fue transversal realizándose en 1 año, sus instrumentos para la toma de muestra fue validado por expertos; así mismo se obtuvo la confiabilidad del instrumento a través del SPSS.

El resultado de la investigación permitió recoger información necesaria que muestra que el acompañar al docente en su labor pedagógica no presenta incidencias en el desempeño de los maestros, por lo mismo no hay un acompañamiento ni monitoreo

sistemático, motivo por el que la institución no cuenta con un plan de acompañamiento y monitoreo lo cual es una debilidad de institución. Se da por concluido el estudio con la propuesta de elaborar un cronograma de actividades para dar seguimiento a la labor de los docentes. Paredes (2014) en su estudio "nexo que compromete el clima laboral y desempeño docente , en el pre escolar" estableció como problema ¿Habrá un nexo entre los factores de clima laboral y desempeño de los docente en una escuela de pre escolar? ¿Cuáles factores en el clima institucional contribuyen al desempeño laboral de los maestros?. Este estudio se profundizó al recoger información sobre que nexo existe entre el clima laboral y el desempeño de los docentes, en pre escolar. El estudio fue de enfoque metodológico cuantitativo, llevado a cabo con 60 docentes y 12 directores, en donde se demostró la relación por medio del coeficiente de correlación de Pearson. Se recogió información utilizando una encuesta de clima laboral elaborada a través de la ficha evaluativa de desempeño laboral y el Dr. Valenzuela; que se encuentra en el escalafón de la secretaria de educación pública de México.

Se confirmó la confiabilidad de los instrumentos a través de la aplicación del coeficiente Alpha de Crombach. Se pudo apreciar en los resultados que solo 4 de 10 dimensiones correlacionaron con tres de cuatro de las dimensiones de desempeño docente. Esta investigación permitió confirmar la importancia que debemos darle a fomentar un buen clima laboral en las escuelas con la cual podremos lograr un mejor desempeño laboral de los docentes en las aulas, de esa manera podemos lograr una escuela de calidad.

Raxuleu (2014) su estudio titulado "Liderazgo del directivo y desempeño docente tuvo como planteamiento de su problemática ¿Cuál es el vínculo entre liderazgo del directivo y desempeño docente? Su investigación fue descriptivo correlacional cuyo fin fue determinar el vínculo del liderazgo del directivo con el desempeño docente. Su muestra poblacional fueron 237 elementos ; 9 directivos, 70 maestros, 158 alumnos del tercer ciclo de institutos del distrito escolar N° 07-06-03, La Ceiba, municipio de Santa Catarina Ixtahuacán de Sololá. Recolectó datos utilizando una encuesta en la que se aplicó 3 cuestionarios. Se pudo garantizarla confiabilidad, fiabilidad de proporciones a través de la correlación de Pearson. La investigación comprobó la existencia de un alto vínculo entre el liderazgo del directivo y el desempeño docente, ya que mediante un excelente liderazgo del director, manejo de la gestión, de un clima laboral armonioso, se puede construir una mejor escuela.

Lillo & Tarrida (2019) en su artículo “La Gestión directiva y el clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile”, refiere que el ambiente organizado que percibe en las escuelas o contextos educativos y la gestión es un aporte fundamental en el ambiente institucional, permitiendo que se pueda desarrollar una pertinente relación de enseñanza aprendizaje . Como objetivo de este artículo tenemos conocer la correlación que existe entre gestión directiva, motivación y compromiso de los docentes en los centros educativos para adultos de la región del Biobío, Chile. Utilizó el método correlacional, no experimental, transversal e intrasujeto, pudo trabajar con una hipótesis de asociación o co-variación, buscando la relación entre variables, tuvo como población docentes que laboran en escuelas de educación para adultos de la región del Biobío Chile, tuvo una población muestra de 40 docentes de las comunas de los ángeles y concepción, se utilizó como herramienta de recojo de datos un cuestionario en escala de Likert, trabajó con correlación de spearman, la muestra no cumple los criterios de normalidad . Tuvo como resultado correlación positiva y significativa entre gestión directiva, motivación docente y el compromiso, así mismo se obtuvo correlación positiva y significativa entre la motivación y el compromiso docente.

Entre los antecedentes nacionales que ha llamado la atención es el de Toledo (2014) dada su investigación “Supervisión pedagógica y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario Red N°09 Unidad de gestión educativa local 05 de San Juan de Lurigancho 2014, trabajó con dos variables: supervisión pedagógica y desempeño docente; donde tuvo como objetivo, indicar la relación entre la supervisión pedagógica y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red de la unidad de gestión educativa local 05 de San Juan de Lurigancho 2014. Su estudio fue básica, descriptiva-correlacional, no experimental, corte transversal-correlacional. Contó como muestra 130 maestros, aplicó el cuestionario en escala de Likert para las dos variables, en este estudio hubo la existencia de un nexo directo con significatividad entre supervisión pedagógica y desempeño docente (Rho de Spearman = 0,832) en los maestros de las escuelas de la Red N° 09 Unidad de gestión educativa local N° 05 de San Juan de Lurigancho 2014.

Bernaola (2013) alude en su investigación el desempeño de los docentes y el rendimiento en el área de comunicación de estudiantes de tercero de primaria en tres colegios de San Martín de Porres 2013, estableció en el objetivo general encontrar ¿Qué

nexo existe en el desempeño de los maestros con el aprendizaje de comunicación en los estudiantes de tercero de primaria en tres colegios de San Martín de Porres 2013?, esto surge debido a la preocupación de encontrar respuestas y soluciones respecto al problema educativo a lo que se indica especialmente la gestión educativa, el estudio fue de básico, a través del método hipotético deductivo, no experimental, correlacional. Aplicó para recolección de datos una encuesta con respuestas en escala de Likert para medir el desempeño docente. Contó con una muestra de 210 estudiantes de tres instituciones; N° 3038 Bella Leticia con 60 alumnos, N° 2023 Augusto Salazar Bondy con 90 alumnos y la N° 2029 Simón Bolívar con 60 alumnos. Su piloto probabilístico lo conformó con 84 alumnos de 3 colegios en estudio, al interpretar los resultados se pudo concluir que hay existencia de nexo positivo y significativo entre desempeño docente y aprendizaje de comunicación de los estudiantes de tercero de primaria en tres colegios de San Martín de Porres.

Herrera (2014) en su estudio, el Desempeño directivo y su relación con los compromisos de gestión educativa en las instituciones educativas de primaria de San Marcos-en Huari-Ancash-2014, cuya problemática fue determinar ¿Existe algún nexo entre desempeño directivo y los compromisos de gestión educativa en las instituciones educativas de primaria del distrito de San Marcos-Huari- Ancash-2014? Así mismo su intención era establecer que nexo existía en las dos variables. Su estudio fue correlacional, tipo básico, no experimental, enfoque cualitativo y transversal, contó con una muestra de 79 docentes, su muestra fue la misma cantidad de tipo censal con muestreo no probabilístico, se utilizó el alfa de Cronbach cuyo resultado en el desempeño directivo tuvo un valor 0,964, en compromisos de gestión educativa de 0,963, fue validada por juicio de expertos. Obtuvo el estudio estadístico correlación e independencia obtenido mediante χ^2 cuadrada y r de Pearson, observándose que el desempeño directivo con los compromisos de gestión existe un nexo significativo en los colegios de San Marcos-Huari-Ancash-2014. Córdor & Bunci (2019). Esta evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131. Esta investigación recoge información sobre la perspectiva, la visión del directivo y docentes sobre calidad educativa, identificando dificultades que se observan en la actualidad, así mismo observa el real desenvolvimiento de los docentes en el aula a través de la observación y desempeño de su clase, como la reflexión pedagógica de sus procesos de enseñanza, a través de la retroalimentación se autoevalúan para poder corregir y establecer estrategias de mejora. El

presente estudio se fundamenta en el enfoque cualitativo y se apoya en dos técnicas; la observación de la clase bajo un instrumento llamado Ficha áulica, observándose los procesos para generar aprendizaje y la otra es una entrevista semi estructurada aplicada a 43 investigados entre ellos docentes y directivos de la zona de Pichicha. Los resultados permitieron tener una visión real de fortalezas y debilidades que existen al desarrollar la enseñanza; así como también se concluyó que el trabajo directivo y de los maestros influyen en la educación de los alumnos, y al realizar prácticas pedagógicas tradicionales no contribuyen a mejorar la calidad de enseñanza.

Yépez (2016) en su tesis “Los Compromisos de gestión y desempeño docente en la educación secundaria, 2016”, tuvo como finalidad especificar el nexo de los compromisos de gestión en el desempeño de los docentes de secundaria de Pacasmayo 2016; los resultados que se observaron condujeron a las instituciones y por ende a los docentes realizar planes de mejora y la toma de decisiones pertinentes; tuvo como población a los maestros de secundaria de las escuelas de 5 distritos de Pacasmayo, cuya muestra fue de 232 maestros, utilizó como instrumento los registros de evaluación lo que permitió recoger datos de las variables: compromisos de gestión - desempeño docente. Tuvo como resultado que si existe un nexo moderado de compromisos de gestión con el desempeño docente, existe un nexo directa con valor de $r=0,69$ y pvalor de 0,000; indicando: mayor cumplimiento de compromisos, mejor desempeño docente en su labor pedagógica, planeaciones del aprendizaje de los estudiantes y desarrollo en su profesionalidad. Se da por concluida la investigación con las propuestas de mejora en las escuelas de secundaria en los 5 distritos de Pacasmayo 2016.

Quispe (2019) en su investigación “Documentos de gestión y su influencia en el desarrollo laboral de trabajadores de la escuela de Gestión no Estatal San Juan Bautista de Puno, periodo 2018”, alude que el fin de esta investigación fue identificar como influyen los documentos de gestión en el ámbito laboral del personal de la institución educativa gestión no estatal San Juan Bautista, se basó en observar y analizar ambas variables para ello el estudio fue descriptivo, cualitativa, correlacional, no experimental y transversal, utilizó de instrumento encuestas de acuerdo a las variables en estudio, se desarrollo con una muestra censal no probabilística, se obtuvo un 95% de confiabilidad en la prueba de hipótesis lo que indicó que existía un nivel de relación e influencia entre las variables, así mismo se observó en los resultados que los docentes no cuentan con un manejo significativo de los documentos de gestión, por lo tanto se le hace difícil actualizarlos e

implementarlos, lo que afecta directamente; por lo tanto llega a la conclusión que el cumplimiento eficaz de estos documentos de gestión tienen influencia en el desarrollo laboral en los docentes y todo el personal de la institución, ya que al no cumplirlos, no se llegan a lograr metas y objetivos que se trazan a nivel institucional, por eso es necesario formular, aplicar y evaluar los documentos de gestión haciéndole un seguimiento permanente para su cumplimiento.

Algunos antecedentes sobre los compromisos de gestión se consideró entre uno de ellos los estudios que se realizaron en Latinoamérica sobre Eficacia Escolar en el Informe McKinsey, donde revela la existencia de diferentes intervenciones observables en el desempeño de todo el sistema en educación. Estas intervenciones son usuales según el nivel de cumplimiento de funciones docentes en el desarrollo de propuestas de mejora las cuales son: Construir las capacidades de gestionar de los directivos y de enseñar de los profesores, realizar la evaluación de estudiantes, recoger información veraz de todo el marco escolar, facilitando la explicación minuciosa de políticas y leyes de la educación, revisar exhaustivamente el currículo y los estándares de aprendizaje, garantizar una buena estructura remunerativa y reconocimientos pertinentes a los docentes y directivos. El Ministerio de Educación se basó en este tipo de estudio para proponer como herramienta que ayude a cumplir las funciones administrativa de los directivos, la matriz de compromisos, cuadro funcional que los directivos deben conducir durante todo año escolar para poder lograr la administración eficiente en sus instituciones educativas.

En el año 2014, se logró establecer ocho compromisos de gestión según la norma técnica que se emitió por el Ministerio de Educación, la cual tuvo un reajuste durante el 2016, se fusionaron 2 compromisos de gestión escolar quedando en resumen solo seis, ya que fueron modificado, entre ellos la cual fue el cumplimiento de la calendarización ya que tenía como un indicador similar el cual era el garantizar que se cumplan las jornadas de trabajo efectivo en su totalidad; pero ello no quedó allí ya que en el año 2017 se realizó un último reajuste que aún está vigente hasta la fecha, quedando en cinco responsabilidades de gestión; compromiso nº 1: El progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes de la I.E he aquí donde podrá evidenciarse los logros de aprendizaje del estudiante con relación a resultados anteriores, compromiso nº2: La retención anual de los alumnos, donde se puede observar en el inicio del año si se mantiene la misma cantidad de alumnos matriculados respecto al año anterior, compromiso 3: Ejecución de la

calendarización planeada en la I.E nos permitirá observar la ejecución de las horas efectivas de labor docente, el desarrollo efectivo de actividades programadas en el plan anual, compromiso 4: Seguimiento a la práctica pedagógica, es aquí donde los directivos realiza los acompañamientos y monitoreos a los maestros de acuerdo a la planificación del año, compromiso nº5: Gestión de la convivencia escolar, permite al directivo poder desarrollar propuestas que promuevan una buena convivencia y permitan prevenir, atender los casos de violencia de su institución educativa.

Según Minedu (2017): El directivo como líder pedagógico debe cumplir el rol fundamental de saber acompañar y valorar el desempeño de los docentes y su propio desenvolvimiento como director para crear y poder establecer estrategias y planes para mejorar, llevar a la concertación y promover el trabajo en equipo con el personal docente, motivar y promover acciones para guiar a los miembros de la comunidad educativa a trabajar en conjunto para conducir a su institución a la ejecución de los compromisos de gestión.

Dentro de una escuela se pueden observar docentes líderes que fomentan ambientes de aprendizaje, que al trabajar conjuntamente con sus colegas a través de la comunicación asertiva trabajan mano a mano uniendo fuerzas para lograr que su institución pueda funcionar en un solo sistema y así poder desarrollar aprendizajes.

En Minedu 2017, el fascículo de gestión centrada en los aprendizajes alude que : se llama compromisos de gestión a las praxis fundamentales en una escuela con el fin de dirigir sus acciones asegurando las condiciones necesarias para poder generar aprendizajes. Esos compromisos permitirán obtener una mirada clara del desarrollo del año escolar, las competencias logradas que se alcanzaron; así mismo nos darán un diagnóstico en el año siguiente del como estábamos y como estamos actualmente como institución y poder de esa manera crear estrategias y planes de mejora que conlleven a lograr aprendizajes en los estudiantes.

Estos compromisos de gestión han ido reajustándose de la primera versión en el 2014 a la actualidad, haciendo mención que en sentido que los orienta es a lograr que el estudiante pueda lograr aprendizajes y que pueda concluir en forma oportuna el nivel o ciclo educativo, recibiendo las horas efectivas programadas por el docente, el cual se preocupa por mejorar la práctica pedagógica y un ambiente donde se propicia la convivencia escolar armoniosa..

La finalidad de estos compromisos de gestión escolar es facilitar que los estudiantes logren aprendizajes fundamentales establecidos para cada nivel o ciclo escolar, así mismo que puedan culminar su educación básica regular oportunamente, así mismo puedan tener docentes que cumplen sus horas efectivas en aula, que se preocupan día a día para mejorar su práctica pedagógica, demostrando su crecimiento profesional, propiciando un ambiente cálido que permita al estudiante convivir armoniosamente. Este fascículo se considera 5 compromisos: a) Progreso anual de los aprendizajes, b) La retención anual de los estudiantes, c) El cumplimiento de la calendarización planificada, d) El acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, e) La gestión de la convivencia escolar. Cada compromiso tiene objetivos planteados a nivel de cada I.E. lo que permite tener una mejor perspectiva del desarrollo y cumplimiento de los mismos.

Se puede definir los deberes de gestión; el compromiso nº 1: Progreso anual de los estudiantes; orientado explícitamente, aumentar los aprendizajes del estudiante y para eso cada comunidad educativa debe apuntar las acciones que se realicen en la escuela al logro de este compromiso, mantener la preocupación y el compromiso de unir esfuerzos para aumentar la calidad a nivel académico en relación del anterior año, para esto el directivo debe establecer reuniones de reflexión con la comunidad educativa, para crear estrategias que permitan tomar acuerdos y establecer planificaciones que puedan asegurar que los estudiantes dominen los aprendizajes que se esperan y exigen en el grado, ciclo y nivel.

Para poder cumplir el compromiso 1 es fundamental realizar un diagnóstico de los logros de los estudiantes, por lo cual deben recurrir a algunos datos de los productos que brinda SICRECE y SIAGIE, el SICRECE permitirá revisar los productos de la evaluación censal, tanto primaria (segundo y cuarto grado) y en secundaria (segundo grado); en el SIAGIE se puede revisar los calificativos finales de diferentes áreas curriculares tanto de inicial, primaria y secundaria, visualizándose en actas de evaluación generadas y aprobadas en el SIAGIE; de acuerdo a esta información en jornadas de reflexión los directivos y docentes deben analizar la información y establecer planes de mejora, planteándose metas a alcanzar en el año escolar. Así mismo para poder hacer efectivo ese plan, los docentes deben llevar a la reflexión a los padres para que como parte de la comunidad educativa, permita alcanzar dichas metas, y poder superar las dificultades detectadas. Es por eso que son evaluados los estudiantes de segundo (tercer ciclo) y cuarto primaria (cuarto ciclo) como segundo de secundaria (quinto ciclo), ya que cada uno de esos grados indican el fin de un ciclo lo cual determinará que concluyan satisfactoriamente su educación básica regular.

Minedu (2017) según el fascículo de gestión escolar, estas evaluaciones se realizan para poder observar las calificaciones de los estudiantes en las diferentes áreas curriculares teniendo como fuente la información que se recoge de las actas finales e informes de los progresos individuales de cada estudiante.

De esta manera se puede identificar las áreas donde los estudiantes tienen más vulnerabilidad y en donde hay que dar más apoyo y refuerzo pedagógico, este compromiso apunta a que se garantice en el país que todos los estudiantes logren aprendizajes de calidad desde el nivel inicial hasta culminar la educación básica regular.

El compromiso n° 2: Retención anual de estudiantes; refiere es la capacidad de una escuela para evitar la deserción escolar y poder conservar e incrementar la cantidad de alumnos año a año; esto da entender que no reduce sus metas de atención; el compromiso 2 también es considerado como diagnóstico, por resultado, lo que se puede evidenciar en documentos de matrícula del año anterior información extraída de SIAGIE. El fin de este compromiso es disminuir los traslados y abandonos, garantizando que los estudiantes culminen el año escolar y progresivamente la educación básica regular.

Minedu (2017) alude en el fascículo de gestión escolar el término retención del año es resumido como porcentaje de conclusión, el cual se puede obtener realizando la comparación entre los estudiantes que terminaron satisfactoriamente el año escolar anterior con los que son matriculados en el presente año lectivo.

Esto da entender que el porcentaje de conclusión es la situación actual de la institución educativa en lo que refiere a este compromiso, el cual refiere poder realizar un diagnóstico donde se evidencia la evolución de estudiantes matriculados, así mismo poder identificar en que grados existen más traslados y abandonos a la escuela, para poder identificar las posibles causas. Muchas veces las causas son por cambio de domicilio de las familias, algunas también por cambio de trabajo de los padres, lo que no le permiten a los estudiantes culminar sus clases en la escuela que fueron matriculados. Así mismo actualmente para responder a este compromiso los directivos y los docentes deben tener un reporte diario de asistencias de los estudiantes, para poder identificar a los que inasisten, permitiendo que el docente pueda dar un seguimiento del por qué de su ausencia a la escuela. En el porcentaje de conclusión se identifica y analiza el porcentaje de traslados y deserción escolar. Para poder evidenciar estos porcentajes se puede utilizar el SIAGIE donde se reportan la cantidad de estudiantes matriculados, la presencia de los alumnos en

el año, el reporte y cantidad de estudiantes que fueron matriculados y concluyeron el año. Este compromiso garantiza que los estudiantes culminen oportunamente su año escolar.

Compromiso n° 3: Ejecución de la calendarización planeada en la I.E, compromiso de proceso considerado también como de ejecución evaluativa, ya que se da un seguimiento al inicio , durante y al fin del año escolar, logra movilizar a toda la comunidad educativa rumbo a poder optimizar y aprovechar eficientemente el tiempo tanto en el aula como en toda la escuela, ya que las dos jornadas conducen al cumplimiento total de las jornadas de aprendizaje.

Según Minedu (2017) Considera como base el cumplimiento de las horas lectivas que se exige por nivel y modalidad, teniendo claro que cada hora planificada por encima del mínimo que se requiere por nivel o modalidad serán aprovechados en la búsqueda de brindar a los estudiantes oportunidades de aprendizaje.

Esto nos da entender que existen horas lectivas establecidas por cada nivel y modalidad, pero si al planificar horas por encima del mínimo, es responsabilidad del directivo y del docente garantizar que esas horas sean efectivas, que sean utilizadas para construir aprendizajes en los estudiantes. La planificación de la calendarización es importante ya que se priorizan las actividades a realizar durante el año escolar, así mismo se consideran los días laborables con estudiantes, horas efectivas de labor docente(Jornada escolar) y también los días que no son considerados como horas efectivas, jornadas de reflexión, GIAS , reuniones de planificación pero que si requieren la permanencia del docente en la institución (Jornada laboral), ambas jornadas es deber del directivo reportar mensualmente en cada Ugel, tanto el reporte de horas efectivas, como el reporte de asistencia e inasistencia de los docentes de cada institución. La calendarización debe estar en un lugar visible donde los padres de familia observen y tengan conocimiento cuantos meses, días y horas deben estudiar sus hijos, así mismo prever su tiempo para poder hacer eficiente su participación en las diversas actividades pedagógicas, día del logro, jornadas de confraternidad, los simulacros. En SIAGIE existe un aplicativo PAT donde se registra si por algún hecho fortuito se cancelaron clases, así mismo registrar las fechas de recuperación de las mismas. Es necesario precisar que las fechas cívicas o fiestas costumbristas se pueden considerar en la calendarización, siempre que estén considerados en su planificación anual, sesión de aprendizaje, con fin pedagógico.

Por esas razones el Minedu ha propuesto el ya conocido semáforo escuela donde se verifica la permanencia tanto de directivos, docentes y estudiantes en la institución como

también el cumplimiento de su horas lectivas planificadas. En tal medida que si algún docente no cumpliera sus horas lectivas planificadas, se comprometerá en recuperarlas para no perjudicar a los estudiantes y evitar que les afecte la pérdida de horas de clase, el directivo será el responsable de informar en forma oportuna a su Ugel.

Como indica el compromiso nº4: que menciona el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E, estimula al docente mejorar su labor pedagógica, a la vez compromete directamente el aprendizaje de los alumnos, esta responsabilidad considera principalmente actividades como: acompañar al maestro y grupos de inter aprendizaje, actualmente llamados GIAS, las mismas que permiten reflexionar a los docentes acerca de su práctica, labor docente, como también intercambiar experiencias exitosas que le permitieron construir aprendizajes en sus estudiantes. Los directivos deben establecer y contar con un plan de acompañamiento y monitoreo, donde se establecerán como meta mínimo tres visitas al año para poder dar seguimiento a la elaboración de las sesiones de aprendizaje de los maestros, así mismo poder verificar los materiales e instrumentos que utilizan en su labor pedagógica, para todo esto deberá utilizar con una ficha de monitoreo y acompañamiento donde deberá registrar el uso del tiempo a utilizar durante la sesión, utilización de herramientas pedagógicas, como los registros para recojo de evidencias de enseñanza, como la utilización de materiales educativos , donde se evidencie que la sesión no es improvisada y que se ha realizado una previa planificación. Después que el directivo a realizado el acompañamiento y monitoreo debe reflexionar acerca de los resultados de su observación junto al docente monitoreado y poder realizar compromisos para poder levantar las falencias y dificultad en su labor pedagógica.

Todo director mediante el acompañamiento y monitoreo podrá identificar docentes fortaleza en su escuela, los cuales serán sus aliados para poder reforzar a los docentes que requieran apoyo en la mejora de la práctica pedagógica.

Para dicho compromiso el directivo debe conocer y dominar las pautas de observación de aula y poder evaluar el desempeño de los maestros.

Minedu (2015) alude: el seguimiento de la labor pedagógica es la reunión de acciones que ayudan a evidenciar todo el proceso y el avance de metas logradas en el año. Esto indica que los docentes deberán contar con sus documentos técnico pedagógicos, planeaciones de clase y registros académicos de sus estudiantes; los cuales deberán estar actualizados y deberán de tener cohesión y coherencia en lo que se ha escrito con lo que se realiza en la sesión de clase.

Minedu (2017); Manifiesta que es una estrategia que se sitúa en la escuela, donde está dirigida al docente permitiéndole el fortalecimiento de sus competencias pedagógicas, es individual y le permitirá mejorar su desempeño docente. Esto da entender y descartar que el acompañamiento pedagógico sea un proceso evaluativo y punitivo, es más permite que el docente sea acompañado, que pueda ser observado durante su práctica pedagógica para poder identificar sus debilidades y fortalezca su desempeño pedagógico, para de esa manera a través de la retroalimentación a la docente pueda establecer estrategias de mejora continua permitiendo incrementar los aprendizajes de los alumnos. El análisis de este procedimiento se logra llevar a cabo en jornadas pedagógicas, círculos de intercambio de aprendizaje, pasantías, asambleas de institución, ugel o red educativa. Los acompañamientos y monitoreos pedagógicos solo lo podrán realizar los directivos sin aula cargo, ni carga lectiva; así mismo se deben programar al inicio del primer trimestre del año escolar, para poder tener un diagnóstico temprano del desenvolvimiento del docente. En el caso de los directivos con carga docente, deberán preocuparse en convocar reuniones o círculos de inter aprendizaje donde se pueda intercambiar experiencias exitosas de aprendizaje.

En el compromiso nº5: gestión de la convivencia escolar; fomenta actividades acertadas para el logro de la convivencia escolar, cuya finalidad es propiciar un ambiente cálido entre toda la comunidad educativa, donde los estudiantes ejerzan una ciudadanía activa, respeto a la diversidad y rechazo a la violencia en todas sus formas.

Minedu (2017) alude en el fascículo de gestión escolar citando a Abad (2010), el cual alude que las escuelas implementadas por el sistema de convivencia desde el paradigma participación e inclusividad, son instituciones que fomentan el aprender a convivir y se logra crear condiciones para que los estudiantes logren aprender, activos en la sociedad y demostrando ser responsables.

Por ello es necesario que en las escuelas se establezcan parámetros para elaborar el reglamento interno de la institución, así mismo cada institución debe contar con una comisión de tutoría y convivencia escolar; y es función del directivo reconocer dichas comisiones con RD. Dichas comisiones serán los encargados de desarrollar estrategias que promuevan una buena convivencia, así como prever situaciones, casos de abuso en la institución con alumnos y padres. Ante una situación o caso de violencia se activan las comisiones respondiendo de acuerdo a los formatos que se establecen en el reglamento

interno, así mismo tendrán que realizar el reporte por caso de violencia en el SiseVe y libro de incidencias y así dar seguimiento y el cierre respectivo.

Las escuelas donde se garantiza las relaciones positivas brindan a los estudiantes seguridad y protección y en caso de situaciones de violencia donde generan en los estudiantes ansiedad y miedo se previenen y se manejan adecuadamente, esto garantiza que los estudiantes se puedan concentrar y puedan aprender desarrollando todo su potencial, lo que les facilitará lograr los conocimientos esperados y una buena convivencia, contribuyendo a formarse como personas competentes y activos en la sociedad, que asumen responsabilidades. El avance de este compromiso de proceso o de ejecución evaluativa se mide con tres indicadores para poder observar la gestión de la convivencia y resolver los casos de violencia: con normas de convivencia consensuadas con la institución educativa y establecidas en el reglamento interno, el número de labores con los padres de familia que promuevan la convivencia escolar establecidas dentro del PAT, escuela de padres, reuniones de confraternidad, la escuela de ternura (Word visión) y el porcentaje de casos de violencia que se han atendido en forma oportuna y se han reportado en SiseVe y libro de registro de incidencias del aula como el de la escuela.

Las dimensiones de variable Compromiso de gestión que la investigadora a considerado es en base al fascículo de gestión de los aprendizajes 2017 , ya que en este documento establece y divide a los compromisos en dos grupos ; los dos primeros son de resultado, denominándolos de diagnóstico ya que se puede observar los resultados académicos del año anterior y se contrasta con el actual y de la misma manera se refiere a la permanencia de los estudiantes teniendo una visión clara en la matrícula y ratificación de matrícula; y los otros 3 son de proceso, denominándola ejecución evaluativa, ya que es aquí donde se ejecuta y evalúa lo planificado para el año escolar lectivo, los directivos realizan los monitoreos y acompañamientos a los docentes en su labor pedagógica, así mismo en el cumplimiento de sus horas pedagógicas efectivas, donde se fomente una convivencia escolar eficiente entre pares.

La dimensión diagnóstico comprende el incremento, avance académico anual de todos los estudiantes de la I.E, es decir la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en relación al año pasado y retención anual de los alumnos en la I.E, esto refiere a la situación actual de matrícula de los estudiantes, si se mantiene la cantidad de estudiantes matriculados respecto al año anterior y si ha incrementado los alumnos matriculados del año en curso.

Minedu (2017) El directivo utilizará , hará uso de los aplicativos de monitoreo del año anterior, para realizar un análisis y presentar un informe a la institución educativa con el resultado para realizar la planificación anual de trabajo para el año siguiente . Los docentes deben considerar los aspectos principales a mejorar para contruir aprendizajes y lograr estudiantes competentes.

La dimensión ejecución evaluativa comprende el desarrollo pertinente de la calendarización planeada en la I.E, el acompañamiento y monitoreo de la labor pedagógica pedagógica en la I.E y la buena gestión de la convivencia escolar. Estos compromisos (Educación, 2015) (Educación, Fascículo de compromisos de Gestión Escolar, 2017)

Dimensiones de variable Desempeño Docente: Montenegro (como se citó en Palomino, 2012) alude que desenvolvimiento del docente es la acción de cumplir funciones, en diferentes campos o niveles, esto se determina según los factores que asocian al docente, estudiante y su entorno; esto influye también de acuerdo a la realidad socio cultural, de la comunidad educativa, la estructura del aula y se da mediante la acción reflexiva del docente.

Esto da entender al desenvolvimiento docente como al ejercicio de su labor pedagógica, e influye mucho la relación que tienen entre si la comunidad educativa, también influye el ambiente donde se lleva a cabo el logro de aprendizaje del estudiante, pero todo esto depende mucho de las decisiones asertivas del docente, al poder reflexionar acerca de sus aciertos y desaciertos en su labor pedagógica para poder lograr un desempeño docente eficiente, efectivo y eficaz.

Chiavenato, (2002) alude a la expresión desempeño a la apreciación recibir un reconocimiento al esfuerzo realizado y que se puede sustentar a través de la movilización de capacidades y habilidades de los individuos y la apreciación de la actuación que muestran al ejecutar acciones. Se debe considerar en la actualidad que si podemos medir el desempeño del docente, evaluar con diferentes instrumentos, en los cuales los directores deben apoyarse, ya que son orientados por el minedu, basándose siempre en los indicadores del buen desempeño docente.

El marco de desempeño docente, como estrategia permite tener conocimiento y medir diferentes aspectos que deben manejar los docentes y perfeccionar su labor como maestro y de esa manera orientar el logro de aprendizajes en los alumnos. El marco del buen desempeño (2014), propuesto en el minedu identifican tres dimensiones específicas

de la docencia que al articularse entre sí estructuran la práctica docente, estableciéndola en su actuar como funciones en lo cultural, en lo político y en lo pedagógico ; estas dimensiones debe conocer todo docente. Ello refiere que el docente debe conocer el entorno donde labora, brindar un trato cordial y amable al estudiante fortaleciendo la identidad común, despertando en el estudiante el interés para generar aprendizajes; así mismo el docente debe preocuparse por crecer profesionalmente, en su formación, propiciando también una convivencia democrática y respetando la diversidad, planificando y evaluando aprendizajes a través de una evaluación formativa.

La dimensión cultural da a entender que el maestro debe tener un amplio conocimiento de la realidad, el contexto del estudiante, y en el ámbito social, económico y cultural de su entorno para poder llegar al logro de las competencias del estudiante en toda su educación básica regular. El docente al conocer el entorno del estudiante podrá contextualizar y adaptar el currículo y a su vez las estrategias para el logro de las competencias establecidas por Minedu, cumpliendo los estándares de aprendizaje y que a su vez puedan responder a las necesidades e intereses de los alumnos. (Minedu 2014) da referencia a tener que conocer ampliamente su entorno laboral con el fin de enfrentar la problemática local y desafíos en lo económico, político, social y cultural, así como la historia y el contexto local, nacional, regional e internacional en que se presentan. Por ese motivo Minedu desde el 2012 brinda un cuadro de dominios con competencias que debe alcanzar un buen docente , a partir del año 2017 empezaron a evaluar el desempeño docente a los maestros del nivel inicial.

La dimensión política se puede reflejar la comunicación que mantienen los docentes con otros colegas de otras sedes educativas, de diferentes escuelas del mismo o diferente nivel, con el fin de formar y establecer las redes educativas o grupos de interaprendizaje para poder lograr la elaboración, ejecución y evaluación del PEI proyecto educativo institucional, siempre con el fin de promover un clima respetuoso y valorando las características del entorno, buscando la participación activa de las familias, los que contribuirán mejorar aprendizajes.

(Minedu 2014) manifiesta al deber de los maestros a formar a los alumnos no solo como personas , sino como ciudadanos, parte de un país , orientados a transformar relaciones sociales con el enfoque de Justicia social y equidad, por lo mismo que como

deber la escuela tiene como desafío de formar como país a sus integrantes, como una sociedad cohesionada, de identidades comunes.

La dimensión relacionada con el aspecto pedagógico da como referencia directamente por la planificación del docente , a la práctica pedagógica directamente con los estudiantes, considerando la característica social, cultural y de saberes previos de los alumnos, así poder seleccionar con pertinencia los materiales idóneos a utilizar en su labor, así como las estrategias para enseñar y la evaluación a utilizar, de acuerdo a las demandas de nuestros estudiantes, respetando su ritmo y estilo de aprender. Esta dimensión considera la conducción eficaz de los aspectos de enseñanza aprendizaje, como desarrollar el clima propicio para el aprendizaje, desarrollo de las competencias, capacidades, desempeños, como también los enfoques transversales ; así mismo tener amplio conocimiento de los estándares de aprendizaje de cada ciclo para poder conseguir al final de la educación básica regular , estudiantes que cuenten con el perfil de egreso que indica el Minedu.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación; En este estudio se utiliza el método con hipótesis y deducción, como menciona Pascual, Frias y Garcia (1996) “es un proceso el cual persigue la persona investigadora para poder realizar de su experiencia una praxis tipo científico, esto de alguna manera presiona al científico a combinar la reflexión racional con la observación de lo real. Esto nos quiere decir que primero se observa la realidad, se plantea hipótesis de posibles explicaciones del fenómeno y luego se debe verificar y comprobar la verdad y se concluye comparando con la experiencia.

Se inicia esta investigación a través de la observación del uso y desarrollo de los compromisos de gestión llegándose a plantear un estudio sobre las posibilidades de relación que puede existir entre compromisos y desempeño docente, para ello reúne evidencias a través de la aplicación de 2 cuestionarios que permitirán medir la relación de compromisos y desempeño docente en tres escuelas del nivel inicial - Huaral y poder obtener la verdad.

De acuerdo a Carrasco (2013) la investigación es básica ya que sostiene que mantiene la idea “es la investigación que carece de propósitos aplicativos , ya que permite aumentar el campo inmenso de los conocimientos científicos que existen en relación con la realidad. La intención de esta investigación es brindar información concreta de la existencia del nexo directo del cumplimiento de compromisos de gestión y desempeño docente, al ampliar esta investigación, será de utilidad para poder ampliar los esfuerzos y enfocarnos a la ejecución de los compromisos de gestión sintiéndose comprometida todo miembro de la comunidad.

Esta investigación presenta un enfoque cuantitativo, según Sampieri (2012) que alude que la investigación utiliza los datos recolectados y así comprobar las hipótesis teniendo como soporte la medida numeral y el análisis de la estadística y así determinar modelos de conducta y también sustentar teorías.

La investigación es correlacional, no experimental , según se puede apreciar en la web es el tipo donde los investigadores miden dos variables estableciendo una relación entre ellas”. El propósito es que se puedan describir las variables y se pueda determinar si existe relación entre las dos variables en este caso si hay relación del desempeño docente con compromisos de gestión.

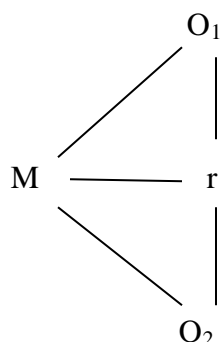
Dónde:

M = Docentes de tres instituciones del nivel inicial de Huaral.

O₁= Compromisos de Gestión.

O₂= Desempeño docente

r = Relación de las variables de estudio.



Variable 1 : Compromisos de gestión: Minedu (2017) Revisando el manual de gestión escolar basada en Aprendizajes indica que los compromisos de Gestión vienen a ser praxis fundamentales que los directores deben cumplir en sus escuelas para poder consolidar, mejorar y garantizar el logro de los aprendizaje de los alumnos.

Variable 2 : Desempeño docente: Minedu (2017) precisa el desarrollo laboral de un maestro como, el conglomerado de acciones pedagógicas que desarrolla el maestro para brindar oportunidades al estudiante y facilitar su aprendizaje.

En la operacionalización de las variables; se puede definir los compromisos de gestión como herramientas de apoyo , soporte a los directivos lo que les permite lograr la mejora de aprendizajes en los alumnos, permite recoger datos en torno a la educación de los alumnos, su permanencia en el colegio, garantizando que concluyan la educación básica escolar; así como poder viabilizar el cumplimiento de la Jornada horaria de trabajo efectivo del docente, así como el cumplimiento de los planes de monitoreo y acompañamiento de los directivos, garantizando un clima de convivencia armoniosa. Motivo por el que la investigadora considera las dimensiones Diagnóstico y ejecución evaluativa.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Compromisos de gestión

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de los resultados académicos. 	1 - 3	Niveles
	<ul style="list-style-type: none"> Permanencia de los estudiantes en la I.E. 	4 - 5	
Ejecución evaluativa	<ul style="list-style-type: none"> Uso eficiente de las horas efectivas en la I.E. 	6 - 7	Bajo: (23 – 31)
	<ul style="list-style-type: none"> Participación activa de los actores de la I.E. en la elaboración de documentos de gestión. 	8 - 12	Medio: (32 – 38)
	<ul style="list-style-type: none"> Acompañamiento y monitoreo a los docentes de acuerdo a la planificación del año escolar. 	13 - 15	Bajo: (39 - 46)
	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la buena convivencia escolar. 	16 – 23	(39 - 46)

Se puede definir como desempeño del docente a capacidades, competencias, habilidades que manifiestan los docentes en la labor diaria. Son las diversas formas que ejercen su labor, demostrando a través de sus estrategias el desarrollo de competencias, dominando los contenidos según el área que desarrollan, el conocimiento del entorno en que labora, la realidad local, así como demostrando su preocupación por estar actualizado, capacitado académicamente, al día de su planificación docente pertinente que atienda las necesidades de los estudiantes. Se consideró dimensiones en lo cultural, lo político y lo pedagógico.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Cultural	• Conocimiento de la realidad socio económica.	1 - 6	Niveles
	• Compromiso con la problemática local.	7 - 10	Bajo: (36 - 48)
Política	• Favorece la convivencia democrática y el respeto a la diversidad.	11 - 15	Medio: (49 - 60)
	• Asume compromiso en la formación de sus estudiantes.	16 - 17	
	• Busca fortalecer una identidad común.	18 - 20	Alto: (61 - 72)
Pedagógica	• Planifica el proceso enseñanza aprendizaje.	21 - 25	
	• Genera el interés del estudiante para aprender.	26 - 29	
	• Crecimiento profesional.	30 – 33	
	• Evalúa los aprendizajes.	34 – 36	

2.2 Población, muestra, muestreo

La investigación cuenta con una muestra poblacional de 80 maestros de Huaral registrados en el sistema estadístico de Minedu – Ugel N° 10 de Huaral en el presente año. Según Ventura-León, J. L. (2017). “la población es la cantidad de individuos que tienen características comunes y que se pretende estudiar. La población y la muestra contiene un carácter tipo inductivo (De lo particular a lo general), de tal manera que la parte estudiada e investigada en este caso la muestra refleje la realidad del todo (población) y permita realizar conclusiones reales. La muestra de la investigación siendo el sub grupo de la población, es no probabilística.

Esto quiere decir que la muestra que es parte del todo , debe garantizar el recojo de información real, que permita realizar conclusiones que describan la realidad, casi nunca depende de una probabilidad, pero si de las causas relacionadas con la particularidad de la población. Esta investigación tiene como muestra el total de la población, presenta las siguientes características: son docentes del nivel inicial que no han sido evaluados por MINEDU por diversos motivos; aun no cumplen el tiempo requerido para ser evaluados, su nombramiento es reciente, no tuvieron aula a cargo por algún tipo de encargo de funciones directivas, son docentes nombrados o contratados por el estado que pertenecen a tres colegios de la Ugel N°10 de la Provincia de Huaral.

Tabla 3

Cantidad de docentes por cada institución.

I.E del nivel inicial de Huaral		Docentes
N° 373	Nuestra señora de la victoria	25
N° 400	Virgen del Rosario	25
N° 518	Señor de los Milagros	30
Total		80

Esta investigación utilizó el muestreo censal, según Hayes,B (1999) “ esta es aquella que la muestra abarca toda la población, es necesaria cuando se necesita la información total de todos los elementos del estudio” (p.35). En este caso se necesita el total de la población para esta investigación, ya que los colegios en estudio son netamente de inicial, lo que es de gran utilidad y necesidad conocer y recoger información que ayuden a la investigación. Como criterio de selección se consideró colegios que sean netamente del nivel inicial, que cuenten con una población amplia, que sean del estado y de ambos turnos, así mismo para complementar se reunió información de los docentes que laboraron anteriormente en dichos colegios.

2.3 Técnicas e instrumentos para recolección de datos, validez y confiabilidad; Según opina Rodriguez (2008) “las técnicas permiten recolectar información, destacan en su mayoría los cuestionarios, la observación, la encuesta, la entrevista”(p.10), en este estudio

se utilizó un cuestionario para medir las variables; así mismo se convirtió en un instrumento de la investigación al operativizar la técnica lo que permitió dar codificaciones a las variables para luego poder analizarlas con fórmulas estadísticas, así como lo refiere Martínez (2013) (p.13), este instrumento tuvo como característica que las preguntas respondían explícitamente a las dimensiones de cada variable permitiendo que al ser aplicado por el investigador no tenga ningún contratiempo, y así mismo facilitando la auto administración del instrumento.

Tabla 4

Instrumento para medir el compromiso de gestión

Nombre del instrumento: Encuesta Compromisos de gestión

Autor(a): MINEDU 2017

Adaptado por : Rocío Katherine Ramos Barrera

Año : 2019

Lugar: Huaral

Fecha de aplicación: Noviembre 2019

Objetivo: Determinar la relación entre compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones de nivel inicial de Huaral.

Administrado a: Docentes de tres instituciones de nivel inicial de Huaral

Forma de administración: Colectivo o individual.

Tiempo : 30 minutos

Área de evaluación: Reuniremos información referente a la Dimensión diagnóstico y ejecución evaluativa de compromisos de gestión escolar en 23 ítems

La escala y el índice para este instrumento es : Si (1) No (0) Alto –Medio – Bajo.

Tabla 5

Instrumento para medir el desempeño docente

Nombre del instrumento:	Encuesta Desempeño docente
Autor(a):	MINEDU 2017
Adaptado por :	Rocío Katherine Ramos Barrera
Año :	2019
Lugar:	Huaral
Fecha de aplicación:	Noviembre 2019
Objetivo:	Determinar la relación entre los compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones del nivel inicial de Huaral.
Administrado a:	Docentes de tres instituciones del nivel inicial de Huaral
Forma de administración:	Colectivo o individual.
Tiempo :	30 minutos
Área de evaluación:	Se recogerá información referente a la Dimensión Cultural, política y pedagógica de desempeño docente en 36 ítems
La escala y el índice para este instrumento es :	Si (1) No (0) Alto –Medio – Bajo

Validación del instrumento

Hernández (2006) Alude validez como el grado que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Esta investigación contó con instrumentos validados con juicio de expertos.

Tabla 6

Validez del instrumento: Cuestionario Compromisos de gestión

Apellidos y Nombres	Valoración
Mg. Rojas Santillan Victor Abdel	Existe suficiencia
Dr. Pérez Saavedra Segundo	Existe suficiencia
Dr. Nuñez Lira Luis Alberto	Existe suficiencia

Tabla 7

Validez del instrumento: Cuestionario Desempeño docente

Apellidos y Nombres	Valoración
Mg. Rojas Santillan Victor Abdel	Existe suficiencia
Dr. Pérez Saavedra Segundo	Existe suficiencia
Dr. Nuñez Lira Luis Alberto	Existe suficiencia

Confiabilidad del instrumento

El patrón Kuder-Richardson se aplica en las pruebas de ítems dicotómicos en los que existen respuestas correctas e incorrectas. La fiabilidad de la escala se obtienen de los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de la investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) recomiendan evaluar con los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Recogió una muestra piloto y así obtener la confiabilidad del instrumento.

Aplicó el software SPSS y así obtener el coeficiente alfa de Crombach. Obteniéndolo la siguiente tabla de fiabilidad.

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuestionario de la Variable: Compromisos de Gestión

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,693	23

Conclusión: El análisis de confiabilidad por Kuder Richardson-20 escalas dicotómicas dio como resultado el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.693 indicándolo como confiable, cuestionable en el instrumento de análisis de la Variable Compromisos de Gestión.

Cuestionario de la Variable: Desempeño Docente

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	36

Conclusión: El análisis de confiabilidad por Kuder Richardson-20 escalas dicotómicas dio como resultado el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.732 indicándolo como confiable, aceptable del instrumento de análisis de la variable Desempeño Docente.

Análisis de Fiabilidad : Compromisos de Gestión y Desempeño Docente

Cuestionario de ambas variables

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	59

Conclusión: El análisis de confiabilidad por Kuder Richardson-20 escalas dicotómicas dio como resultado el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.761 indicándolo confiable, aceptable del instrumento de análisis, es decir se garantiza que los instrumentos aplicados son cuestionarios han sido contruidos con respectiva confiabilidad y validez para su aplicación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1:

Compromisos de Gestión

		Estadísticos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	76	95,0	95,0	95,0
	Medio	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Test aplicado a tres instituciones de nivel inicial de Huaral

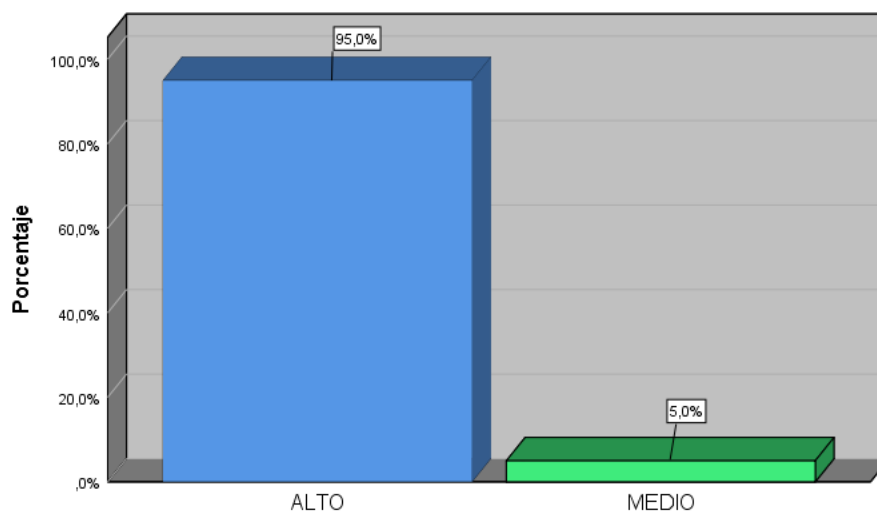


Figura 1: Compromisos de Gestión

Se realizó una encuesta a **80** maestros de tres instituciones educativas de Huaral. Las cuales el **95.00%** determinan el nivel de compromiso de gestión como alto. Además, el **5.0 %** opina que el nivel compromiso es medio.

Tabla 2:

Diagnóstico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	61	76,3	76,3	76,3
	Medio	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

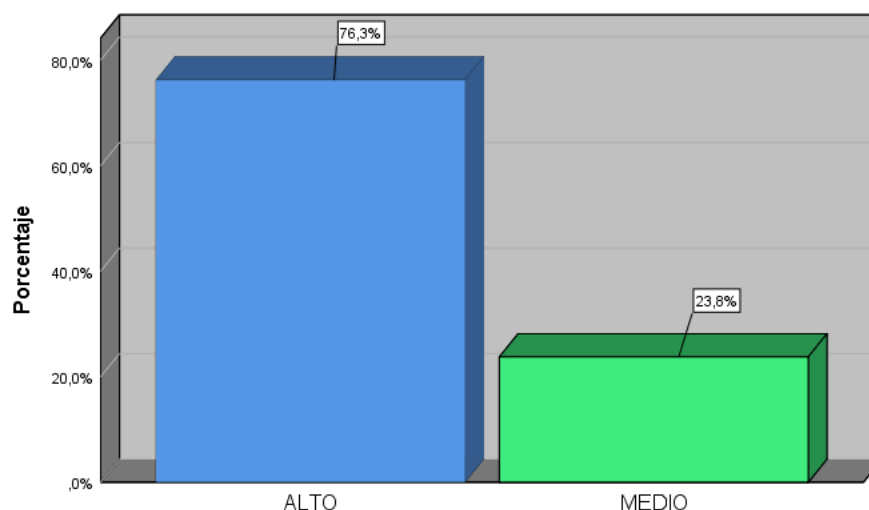


Figura 2: Diagnóstico

Se realizó una encuesta a 80 maestros de tres instituciones educativas de Huaral. Las cuales el 76.32% opina que el diagnóstico es alto. Además, el 23.8 % opina que el diagnóstico es medio.

Tabla 3:

Ejecución Evaluativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	75	93,8	93,8	93,8
	Medio	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

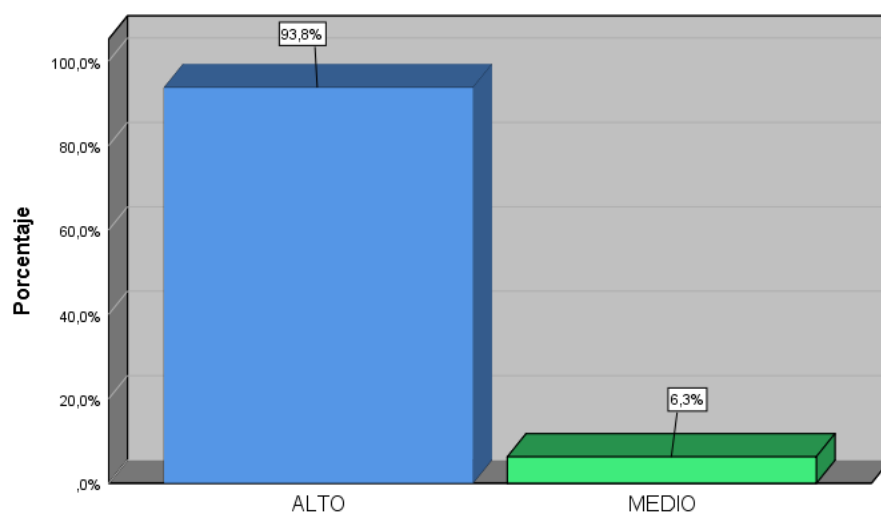


Figura 3: Ejecución Evaluativa

En la figura 3 se aprecia que el 93.8% de 80 maestros encuestados de tres Colegios de Huaral alcanzaron un nivel alto en Ejecución Evaluativa, es decir tiene documentos de gestión actualizados. Además, el **6.3%** logro alcanzar un nivel medio, es decir que sus algunos documentos de gestión no están actualizados.

Tabla 4:

Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	79	98,8	98,8	98,8
	Medio	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

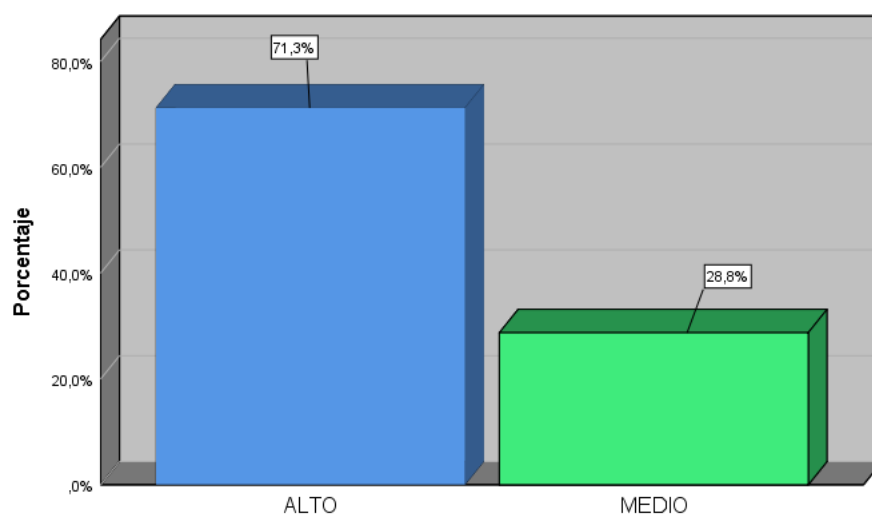


Figura 4: Desempeño Docente

Se realizó una encuesta a **80** maestros de tres instituciones educativas de Huaral. Las cuales el **98.8%** opina que es alto el nivel de desempeño. Además **1.3 %** opina que el nivel de desempeño docente es medio. Ningún encuestado opina que desempeño docente sea bajo.

Tabla 5:

Cultural

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	57	71,3	71,3	71,3
	Medio	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

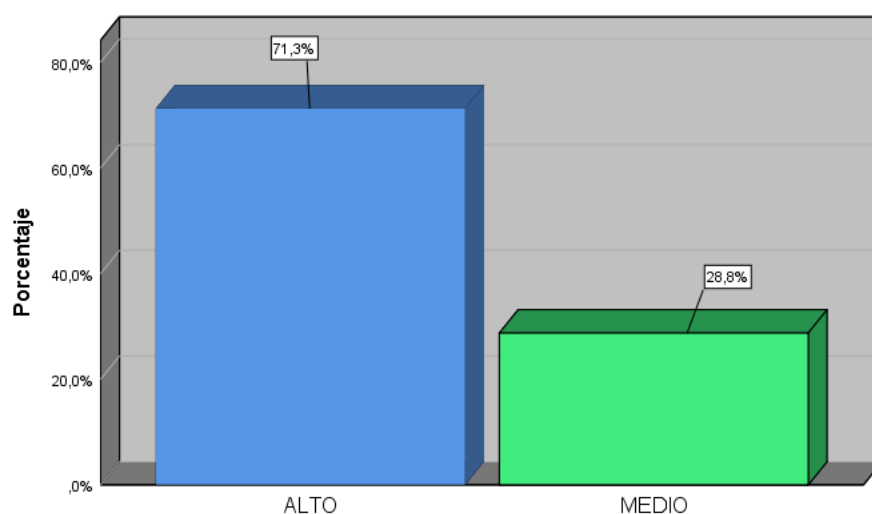


Figura 5: Cultural

De la figura 5 debo precisar que el **71.3%** de **80** maestros de tres instituciones educativas de Huaral, alcanzaron el nivel alto en la dimensión cultural, ya que conocen la realidad social de la I.E, promueven actividades de revaloración de costumbres o tradiciones y desarrollan proyectos que motivan la preservación de recursos. Además, el **28.8%** de los encuestados, logran alcanzar el nivel medio en la dimensión cultural.

Tabla 6:

Política

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	80	100,0	100,0	100,0

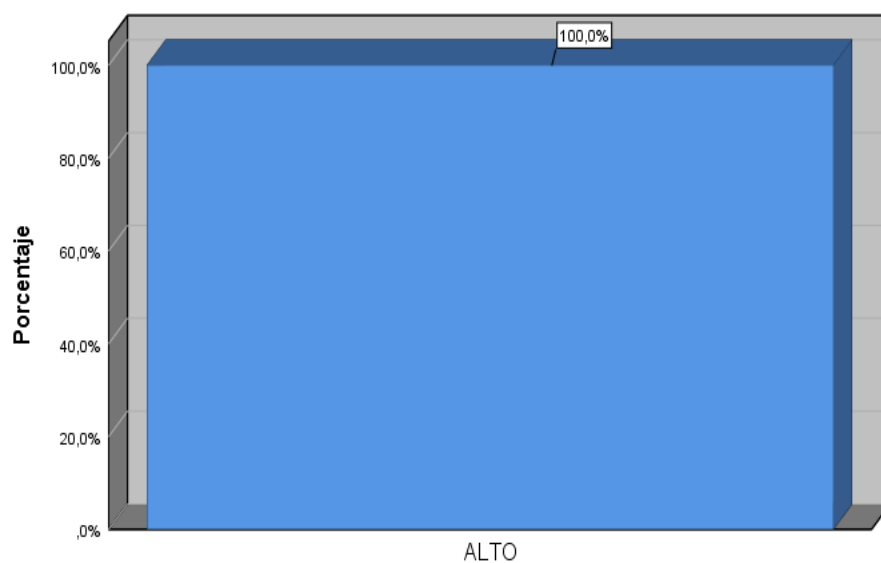


Figura 6: Política

En la encuesta realizada podemos visualizar que el **100%** opina que el nivel de la dimensión política es alto, es decir que se cumplen las normas y principios del reglamento interno, se aplican estrategias para inculcar al estudiante la identidad nacional, se busca la proactividad y el bien común en la comunidad educativa.

Tabla 7:

Pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	78	97,5	97,5	97,5
	Medio	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

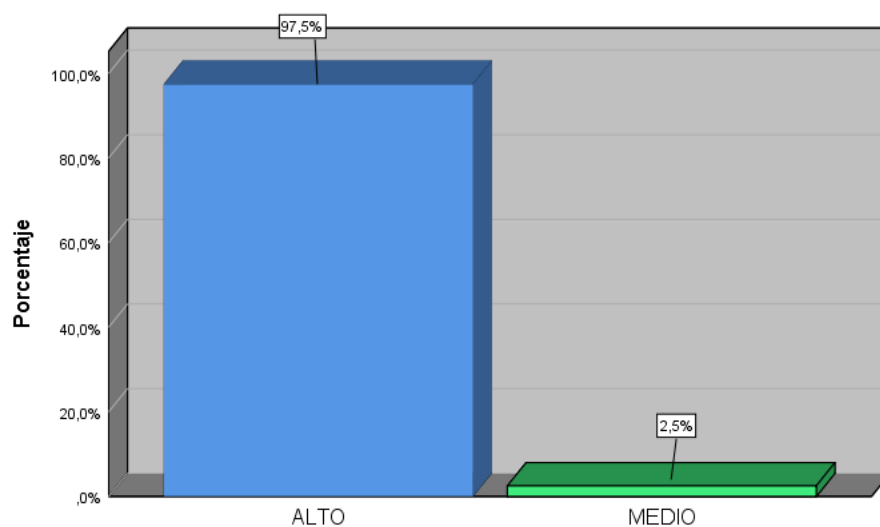


Figura 7: Pedagógica

De la figura 7 debo precisar que el **97.5%** de **80** maestros de tres instituciones educativas de Huaral, alcanzaron el nivel alto en la dimensión pedagógica, ya que planifican en base a necesidades e intereses del estudiante, aplican procesos pedagógicos y didáctico durante la sesión de clase, conocen los enfoques pedagógicos de cada área y evalúan a través de la observación permanente y oportuna. Además, el **2.5%** de los encuestados, logran alcanzar el nivel medio porque no domina la competencia del área, no diversifica y contextualiza los desempeños de cada competencia y no selecciona material e instrumento adecuado para la evaluación.

3.2 Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov Contrastación de hipótesis

3.2.1 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 8:

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	l	ig.	Estadístico	l	ig.
Compromisos de Gestión	,172	80	,000	,841	80	,000
Desempeño docente	,170	80	,000	,913	80	,000
Diagnóstico	,339	80	,000	,742	80	,000
Ejecución Evaluativa	,234	80	,000	,782	80	,000
Cultural	,203	80	,000	,889	80	,000
Política	,497	80	,000	,454	80	,000
Pedagógica	,452	80	,000	,557	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 09 muestra los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Contempla que las variables no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). Debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usar debe ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

Planteamiento de hipótesis general

H_0 : No Existe relación directa y significativa entre compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.

Demostración de la hipótesis:

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (p) $>$ al nivel de significancia (0.05), se acepta la H_0 .

Si el valor de $p < 0.05$ se acepta H_1 .

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 9:

Correlación de Spearman Compromisos de Gestión y Desempeño Docente

			Compromisos de Gestión	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromisos de Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,226*
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,226*	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	80	80

*. Correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Según la prueba de significancia asintótica (0,044) es menor que el nivel de significación (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, existe relación directa y significativa entre compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas de nivel inicial de Huaral. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.226, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva débil.

Hipótesis específica 1.

H₀: No Existe relación directa y significativa entre la dimensión diagnóstico de los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la dimensión diagnóstico de los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.

Regla de decisión : Utilizamos el siguiente criterio;

Si la significancia asintótica (p) > al nivel de significancia (0.05), se acepta la H₀.

Si el valor de p<0.05 se acepta H₁.

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 10:

Correlación de Spearman Diagnóstico y Desempeño Docente

			Diagnóstico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Diagnóstico	Coeficiente de correlación	1,000	-,051
		Sig. (bilateral)	.	,650
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,650	.
		N	80	80

Interpretación:

Como se observa en la tabla 10 la significancia asintótica 0,65 es mayor que el nivel de significancia 0.05, se acepta la hipótesis nula. Es decir, no hay relación directa y significativa entre los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial - Huaral. Además, la correlación de Rho de Spearman es -0.051 de acuerdo a la escala de Bisquerra la correlación es negativa débil.

Planteamiento de hipótesis específica 2.

H_0 : No Existe relación directa y significativa entre la dimensión ejecución de los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre la dimensión ejecución de los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.

Regla de decisión: Utilizamos el siguiente criterio;

Si la significancia asintótica (p) > al nivel de significancia (0.05), se acepta la H_0 .

Si el valor de $p < 0.05$ se acepta H_1 .

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 11:

Correlación de Spearman Ejecución evaluativa y Desempeño Docente

			Ejecución Evaluativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Ejecución Evaluativa	Coefficiente de correlación	1,000	,302**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,302**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	80	80

**. Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se contempla en la tabla 11 la significancia asintótica 0,007 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, presenta relación entre la ejecución evaluativa y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial - Huaral. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0302 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva débil.

IV. DISCUSIÓN

El trabajo de estudio quiso definir la correlación existente entre compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas de inicial - Huaral, se utilizó 2 instrumentos que fueron debidamente validados por juicio de tres expertos y con la confiabilidad Kuder Richardson -20 para escalas dicotómicas, dando un resultado en el coeficiente de alpha de Crombach en el instrumento de compromiso de gestión de 0,683 y en desempeño docente de 0,732; así mismo se realizó el análisis de fiabilidad de ambos instrumentos dando un 0,761, es decir lo suficientemente confiable.

En el análisis relacional se pudo recoger información que indica correlación positiva débil entre los compromisos de gestión y desempeño docente ($Rho = 0,226$, $p < 0,05$), demostrando que existe un nexo directo y significativo entre compromisos de gestión y desempeño docente de tres instituciones educativas de inicial - Huaral, aceptándose la hipótesis alternativa dada por el investigador, así mismo se puede observar en el estudio realizado que no existe nexo directo y significativo entre la dimensión diagnóstico de los compromisos de gestión y el desempeño docente, obteniendo una significancia asintótica de 0,650 que es mayor al nivel de significación 0,05; aceptando una hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna, hipótesis del investigador. También se pudo determinar la existencia de un nexo entre la dimensión ejecutiva evaluativa con el desempeño docente de tres instituciones de inicial de Huaral, ya que se obtuvo según la correlación de Pearson 0,302; y de acuerdo a la escala de bisquerra dicha correlación es significativa y débil y como la significancia asintótica es 0,007 es menor que el nivel de significación 0,05; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, hipótesis del investigador.

En relación a estos productos Valle(2016) de su estudio incidencia del acompañamiento pedagógico para la mejora del desempeño docente de educación primaria tuvo como producto que el plan y la acción acompañamiento pedagógico incide en lo mínimo en el desempeño del docente, así mismo en este estudio se considera el acompañamiento pedagógico dentro de la dimensión ejecutiva evaluativa; se puede indicar que si existe una correlación positiva, demostrándose un nexo directo y significativo, difiere este producto en dicha investigación. Paredes (2014) según su tesis la relación entre clima laboral y desempeño docente en el pre escolar; el clima laboral está considerado como las perspectivas de como gestionar la convivencia armoniosa

escolar ; se encuentra en la dimensión ejecutiva evaluativa de los compromisos de gestión; lo que en ello si coincide con los resultados de esta investigación ; ya que en la medición de los instrumentos se pudo comprobar que hay nexo directo y significativo de la dimensión ejecución evaluativa con desempeño docente de tres colegios de inicial - Huaral; ya que es importante propiciar un clima agradable en la escuela, la cual permita un desempeño pertinente del maestro en la institución y así mismo lograr alcanzar logros educativos en bien de la institución. Herrera(2014) en su estudio del desempeño directivo y su relación con los compromisos de gestión en las instituciones educativas de primaria de San Marcos – Huari – Ancash – 2014, obtuvo como resultado la existencia de un nexo significativo entre desempeño del director y compromisos de gestión; en esta investigación no se mide el desempeño directivo, pero si se observa los compromisos de su gestión directiva, que son herramientas del director que debe utilizar y cumplir para poder lograr un buen desempeño directivo; se puede observar en la dimensión diagnóstico; donde se pueden observar los resultados de un buen desempeño directivo; por lo tanto se puede aducir que si existe un nexo entre el desempeño del director y compromisos de gestión. Condor & Bunci (2019) según la tesis la evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa; tiene mucha relación con la presente investigación debido a que el desempeño directivo se puede evaluar en la ejecución asertiva de los compromisos de gestión y el desempeño docente lo podemos considerar de acuerdo a su descripción como parte de las dimensiones cultural, política y pedagógica de desempeño docente de esta investigación; se puede asegurar la existencia de un nexo directo entre los compromisos de gestión (desempeño directivo) y el desempeño del docente. Raxuleu(2014) en su estudio liderazgo del director y desempeño pedagógico docente demuestra la existencia de un alto vínculo entre el liderazgo del directivo y el desempeño pedagógico del docente, lo que se puede coincidir en esta investigación ya que el liderazgo del director se le puede considerar en la dimensión ejecución evaluativa , cuyo resultado seria que si existe un nexo significativo entre la dimensión ejecutiva evaluativa y el desempeño docente; lo que tendría como resultado un director líder que orienta ,guía y acompaña asertivamente a los docentes para poder fomentar , propiciar buen clima laboral. La tesis supervisión pedagógica y desempeño del docente en las instituciones de secundaria de la Red N° 09 Ugel 05 de san juan de Lurigancho, Toledo(2014), supervisión pedagógica en la presente investigación se considera según compromiso n° 4 acompañar y monitorear a los docentes

en la labor pedagógica; la cual esta dentro de la dimensión ejecutiva evaluativa, coincide con esta tesis ya que existe un nexo directo y significativo entre la dimensión ejecución evaluativa y desempeño docente.

Lillo & Tarrida (2019) en su artículo “Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile”, tiene mucha coincidencia con los productos de la presente investigación ya que si existe nexo directo entre la gestión directiva (compromisos de gestión), el compromiso del maestro (desempeño docente) y la motivación; lo que mueve todo en una institución; obteniendo resultados favorables si se combinan los tres asertivamente, cumplimiento de compromisos de gestión motivándolos a lograr un desempeño docente eficaz. Yépez (2016) en su tesis compromisos de gestión y desempeño docente en secundaria, 2016, y el resultado mostró la existencia de un nexo significativo de compromisos de gestión en el desempeño de los maestros, lo que tiene coincidencia con el presente estudio.

Quispe (2019) según el estudio, documentos de gestión y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa de Gestión no Estatal San Juan Bautista de la ciudad de Puno, periodo 2018; la formulación, diseño y cumplimiento de los documentos de gestión se pueden considerar en el compromiso n° 3 que consta en cumplir la calendarización planificada en la I.E; por lo tanto se encuentra dentro de la dimensión denominada ejecución evaluativa de la variable compromisos de gestión; cuyo resultado coincide con la investigación realizada; obteniendo como resultado que si existe un nexo e influencia significativa entre la dimensión ejecutiva evaluativa (documentos de gestión) y el desempeño docente (desempeño laboral); como tambien se pudo coincidir al observar los resultados de ambas investigaciones que los docentes tienen dificultad al elaborar y ejecutar los documentos de gestión lo que les impide actualizarlos, lo cual influye en el desempeño docente, ya que no se cumplen los objetivos y metas institucionales impidiendo el logro de los aprendizajes fundamentales en los alumnos por lo tanto es necesario formular, aplicar y evaluar los documentos de gestión haciéndole un seguimiento permanente para su cumplimiento.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Hallados los resultados se concluye que existe correlación positiva débil entre compromisos de gestión y desempeño docente ($Rho = 0,226$, $p < 0,05$), de la tabla 9, nos permite concluir que existe relación directa y significativa entre compromisos de gestión y desempeño docente .

Segunda:

Como se observa en la tabla 10 la significancia asintótica 0,650 es mayor que el nivel de significación 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, no existe relación directa y significativa entre la dimensión diagnóstico de compromisos de gestión y desempeño docente de tres instituciones educativas del nivel inicial - Huaral. Además, la correlación de Rho de Spearman -0.51, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es negativa y moderada.

Tercera:

En esta investigación se determinó la existencia de relación entre la dimensión ejecución evaluativa de compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial - Huaral. Además, la correlación de Pearson es 0.302, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y débil. Como la significancia asintótica 0,007 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador) según Tabla 11.

VI. RECOMENDACIONES

Primera :

A los directivos; fomentar un clima laboral favorable para que los docentes cumplan sus labores con agrado, compromiso y no por presión, reconociendo sus logros y acciones sobresalientes con resoluciones o cartas de felicitación para que sientan motivación en el cumplimiento de sus funciones, así mismo organizar las GIAS, grupos de inter aprendizaje que permitan a los docentes intercambiar experiencias y poder tener un soporte pedagógico de acuerdo a sus necesidades, como también realizar las jornadas de reflexión que permitan reconocer las fortalezas y debilidades de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes y así poder diseñar propuestas de mejora que los conlleven a lograr aprendizajes fundamentales en nuestros alumnos, garantizando su permanencia y culminación de su educación básica.

Segunda:

A los docentes; especializar y actualizar su labor técnica pedagógica, realizando un seguimiento permanente de las competencias logradas en los estudiantes así como sus dificultades de aprendizaje, a través de la evaluación formativa. Registrar las conclusiones descriptivas de cada área y de cada niño, para poder realizar las propuestas de mejora pertinente para cada niño, de acuerdo a su necesidad e interés, aplicando evaluaciones diagnósticas que permitan recoger información necesaria.

Tercera:

A los coordinadores de tutoría; orientadores del educando y convivencia escolar estar alerta para atender oportunamente cualquier caso de violencia física, psicológica a los estudiantes; tener actualizada el aplicativo Siseve y así mismo comprometerse en fortalecer un clima favorable entre estudiantes, docentes y padres de familia que permitan una buena convivencia.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar Chávez, D. (2019). *Programa de supervisión pedagógica para mejorar el desempeño docente en la institución Educativa N° 18332 del Líbano-Mendoza*, 2016.
- Bernaola, W. (2013). *Desempeño docente y el rendimiento en el área de comunicación de estudiantes de tercero de primaria en tres instituciones educativas de San Martín de Porres* (tesis maestría) Universidad César Vallejo, Perú.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica* (2da. Edi.). Editorial San Marcos. Lima, Perú. Pág.43
- Casanova, M. y Giroux, H. (1999) *Manual de evaluación educativa*, 5ª edición. Editorial La Muralla, S.A. Barcelona, Madrid.
- Chiavenato I. (2002). *Gestión de talento humano*. McGraw-Hill. Bogotá, Colombia.
- Cóndor, B. H., & Bunci, M. R. (2019). *La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. Cátedra*, 2(1), 116-131.
- De la Eze Sánchez, N. Y. (2019). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017*.
- Díaz, I. & Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II – Tarapoto* (tesis pre grado) Universidad Nacional de San Martín, Perú.
- Epiqueñ, M. y Diestra E. (2013). *Hacia el logro de una investigación cuasi experimental*. Lima, Perú.
- Erazo, O. (2013). *Incidencia de la Supervisión Educativa y Acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la Escuela Normal Mixta “Matilde Córdova de Suazo” de la ciudad de Trujillo*, departamento de Colón. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, San Pedro de sula, Honduras.
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. 2.ed. España

- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. Editorial Mc Graw - Hill Interamericana, México.
- Hernández, V., & del Carmen, I. (2016). *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico para la mejora del Desempeño Docente de Educación Primaria en el Instituto Loyola, ubicado en el Departamento y Municipio de Managua, Distrito I, durante el período del año 2015* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
- Herrera, R. (2014). *Desempeño directivo y su relación con los compromisos de gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de San Marcos – huari – región Ancash*. (tesis maestría) Universidad César Vallejo, Perú.
<https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Huamán, B. M. L. C., & Aranda, E. A. E. *Acompañamiento pedagógico según percepción del docente en las Instituciones Educativas de la Red 24*, Comas, 2018.
- Lillo, E. S., & Tarrida, A. C. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23.
- Llobell, J. P., Navarro, M. D. F., & Pérez, J. F. G. (1996). *Manual de psicología experimental*. Ariel.
- Machado, A. (1998). *El rol de los gestores educativos en el contexto de la descentralización de la escuela*. Ministerio de educación, Perú.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. (tesis maestría) Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Mallery, P., & George, D. (2003). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*. Allyn, Bacon, Boston,.
- Martínez, S. (1991). *Investigación acción y competencia docente*. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado* – México.
- Martínez, S. (1991). *Investigación acción y competencia docente*. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado* – México.

- McKinsey (2007). *Informe Mckinsey sobre sistemas educativos*. Recuperado de <http://www.americalearningmedia.com/edicion-010/117-noticias/844informe-mckinsey-sobre-sistemas-educativos>.
- Minedu (2014). *Fascículo de Gestión Escolar centrada en los Aprendizajes*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014 – Impreso en el Perú.
- Minedu (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Hecho el depósito legal en la la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014- Impreso en el Perú.
- Minedu (2015). *Compromisos de Gestión escolar*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015 – Impreso en el Perú. Recuperado de www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisosgestion-escolar.pdf
- Minedu (2016). *Compromisos de Gestión escolar y Plan Anual de Trabajo de la I.E.* 2017. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016 – Impreso en el Perú. Recuperado de www.minedu.gob.pe/cgepat/fasciculo-de-cge-2017.pdf
- Minedu(2017). *Fascículo de Gestión escolar centrada en los aprendizajes*. Hecho el depòsito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016 – Impreso en el Perú
- Miranda Laura, R. (2018). *La cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa “Abraham Zea Carreón”*. Cercado de Lima, 2018.modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Montenegro, I.(2005).*Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos*.
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pdf.
- Paredes, B. (2014). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar* (tesis pre grado) Universidad Virtual, México.
- Pascual, Frias & García (1996). *Manual de Psicología experimental: Metodología de la investigación*. España, Ariel, S.A. Pág. 9-43

- Peña, K. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación. Recuperado de http://www.academia.edu/6251321/M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_investigaci%C3%B3n.
- Quispe Calsin, L. N. (2019). *Documentos de gestión y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa de Gestión no Estatal San Juan Bautista de la ciudad de Puno*, periodo 2018.
- Raxuleu, M. (2014) *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente* (tesis pre grado) universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Rodas, H. D. C., & Sipión, L. M. T. (2014). *El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director*. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 3(2).
- Roncal, J. (2017). *Gestión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en Docentes de Primaria de la Red 7, Breña-2017* (Doctoral dissertation, Tesis de maestra). Universidad César Vallejo, Lima-Perú).
- Sampieri- R.H (2012). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Impreso en México.
- Soto Salas, L. D., & Camacho Rodriguez, N. (2015). *El monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la IEI N 199 "Divina Providencia" de Abancay*.
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). *Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria*. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171.
- Torres Utrilla, C. J. (2018). *Gestión Educativa en las Instituciones Educativas según Gestión Institucional en el distrito de San Martín de Porres-Lima*, 2018.
- Tucto, A. J. (2018). *La pasantía para mejorar la gestión educativa*. UNIANDÉS EPISTEME, 5(4), 350-359.
- Valdez, H. (2000). *Evaluación del Desempeño Docente*. Ponencia presentada por Cuba. *Encuentro Iberoamericano de Evaluación del Desempeño*. México, 23 al 25 de mayo del 2000. Disponible en www.campus_oei.org/delirifado3.htm

- Valle, I. (2015) *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico para la mejora del Desempeño Docente de Educación Primaria en el Instituto Loyola*, ubicado en el Departamento y Municipio de Managua, Distrito I, durante el período del año 2015 (tesis pre grado) Instituto Loyola, Nicaragua.
- Vargas, G. M. G., & Delgado, V. H. O. (2010). *Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos*. Revista Educación, 34(1), 15-29.
- Ventura-León, J. L. (2017). *¿ Población o muestra?: Una diferencia necesaria*. Revista Cubana de Salud Pública, 43(4).
- Yépez Alva, R. A. (2016). *Compromisos de gestión escolar y desempeño docente en la educación secundaria*, 2016.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.							
AUTOR: Rocío Katherine Ramos Barrera.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema Principal:</p> <ul style="list-style-type: none">¿Qué relación existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral? <p>Problemas secundarios:</p> <ul style="list-style-type: none">¿Qué relación existe entre la dimensión diagnóstico de los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral?¿Qué relación existe entre la dimensión ejecución evaluativa de los compromisos de gestión y el	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none">Determinar la relación que existe entre los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral. <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none">Determinar que relación existe entre la dimensión diagnóstico de los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.Determinar qué relación existe entre la dimensión ejecución evaluativa de los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas	<p>Hipótesis General:</p> <ul style="list-style-type: none">Existe relación directa y significativa entre los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral. <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none">Existe relación directa y significativa entre la dimensión diagnóstico de los compromisos de gestión y el desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.Existe relación directa y significativa entre la dimensión ejecución evaluativa de los compromisos de gestión y el desempeño docente en	Variable 1: Compromisos de Gestión.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			Diagnóstico	Mejora de los resultados académicos.	1 – 3	Escala	
				Permanencia de los estudiantes en la I.E.	4 – 5		Si 1 No 0
			Ejecución Evaluativa	Uso eficiente de las horas efectivas en la I.E.	6 – 7	Niveles	
				Participación activa de los actores de la I.E. en la elaboración de documentos de gestión.	8 – 12		Bajo: (23 - 31) Medio: (32 - 38) Alto: (39 - 46)
				Se acompañó y monitoreo a los docentes de acuerdo a la planificación del año escolar.	13 – 15		
				Se favorece la buena convivencia escolar.	16 – 23		

desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral?	del nivel inicial de Huaral.	tres instituciones del nivel inicial de Huaral.	Variable 2: Desempeño Docente.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la realidad socio económica. • Crecimiento profesional. 	1 – 5 6 – 14	Escala Si (1) No(0) Niveles Bajo: (36 - 48) Medio: (49 - 60) Alto: (61 - 72)
			Política	<ul style="list-style-type: none"> • Favorece la convivencia democrática y el respeto a la diversidad. • Asume compromiso en la formación de sus estudiantes. 	15 – 19	
				<ul style="list-style-type: none"> • Busca fortalecer una identidad común. 	20 – 21 22 – 24	
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica el proceso enseñanza aprendizaje. • Genera el interés del estudiante para aprender. • Evalúa los aprendizajes. 	25 – 29 30 – 33 34 – 36	

CUESTIONARIO: COMPROMISOS DE GESTIÓN

Objetivo: Determinar el nivel de Compromiso en la gestión de los docentes de tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.

Instrucciones: Estimado docente el presente cuestionario permitirá el recojo de información referente a los compromisos de gestión; por favor leer detenidamente y contestar con una X en un solo recuadro, según corresponda.

SI	NO
----	----

No existe respuesta mala ni buena, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

Nº	DIMENSIÓN DIAGNÓSTICO	SI	NO
1	Incrementó el porcentaje de estudiantes de 3 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.		
2	Incrementó el porcentaje de estudiantes de 4 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.		
3	Incrementó el porcentaje de estudiantes de 5 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.		
4	Se mantiene el porcentaje de estudiantes de 3 años que concluyeron el año escolar 2018.		
5	Se mantiene el porcentaje de estudiantes de 4 años que concluyeron el año escolar 2018.		
Nº	DIMENSIÓN EJECUCIÓN EVALUATIVA	SI	NO
6	Se cumplió al 100% las horas efectivas en el nivel inicial planificadas en la calendarización del año escolar 2019		

7	Asisten y permanecen los docentes del nivel inicial en las jornadas pedagógicas del año escolar 2019.		
8	Cuenta la Institución educativa con Proyecto educativo institucional actualizado.		
9	Participaron todos los actores educativos en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.		
10	Cuenta la institución educativa con el plan anual de trabajo.		
11	Participaron todos los actores educativos en la elaboración del plan anual de trabajo.		
12	Se implementó en la Institución educativa las actividades planificadas en el plan anual de trabajo.		
13	Incrementó el número de docentes del nivel inicial acompañados y monitoreados en su práctica pedagógica respecto al año escolar 2018.		
14	Incrementó el número de docentes del nivel inicial que hacen buen uso del tiempo en las clases respecto al año escolar 2018.		
15	Incrementó el número de docentes del nivel inicial que hacen uso de herramientas y materiales en sus clases respecto al año escolar 2018.		
16	Cuenta la Institución educativa con un comité de tutoría, orientación educativa.		
17	Se reconoció con resolución directoral el comité de tutoría, orientación educativa.		
18	Se instaló el comité de tutoría, orientación educativa 2018.		
19	Se contó en la institución educativa con las Normas de convivencia actualizadas en el reglamento interno 2019.		
20	Se aprobó con resolución directoral el reglamento interno de la Institución educativa.		
21	Cuenta la Institución educativa con el libro de registro de incidencias.		

22	Se encuentra la Institución educativa afiliada a la plataforma Siseve.		
23	Atendió la institución educativa oportunamente los casos de violencia escolar.		

Estimada docente agradezco su honestidad demostrada en la resolución del cuestionario y porque sus respuestas serán un valioso aporte a la investigación.

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo: Determinar el nivel del desempeño de los docentes de tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral.

Instrucciones: Estimado docente el presente cuestionario permitirá el recojo de información referente al desempeño docente; por favor leer detenidamente y contestar con una X en un solo recuadro, según corresponda.

SI	NO
----	----

No existe respuesta mala ni buena, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

Nº	DIMENSIÓN CULTURAL	SI	NO
1	Conoce la realidad social del lugar donde se encuentra su I.E.		
2	Se actualiza en aspectos socios económicos de la realidad del país.		
3	Promueve actividades de revaloración de costumbres o tradiciones de su entorno.		
4	Dialoga con los estudiantes y docentes sobre las características de su entorno.		
5	Desarrolla proyectos que motivan la preservación de los recursos de su región.		
6	Ha realizado cursos y actualizaciones docentes recientemente.		
7	Se encuentra inscrito en la plataforma virtual PERUEDUCA.		

8	Participa en los cursos convocados por PERUEDUCA		
9	Se encuentra inscrito en la plataforma virtual PROCARE		
10	Participa en los cursos convocados por PROCARE		
11	Su labor a sido reconocida con carta o resolución de felicitación.		
12	Participa de grupos de inter aprendizaje para reflexionar sobre su labor pedagógica.		
13	Ingresa puntual al desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.		
14	Demuestra su dominio de los contenidos pedagógicos en su labor pedagógica.		
Nº	DIMENSIÓN POLÍTICA	SI	NO
15	Participa de la actualización del reglamento interno de la I.E.		
16	Cumple cabalmente las normas y principios del reglamento interno de la I.E.		
17	Acuerda con los estudiantes las normas de convivencia de la clase.		
18	Establece espacios de participación democrática para los estudiantes.		
19	Conoce sus deberes y derechos laborales de acuerdo a ley que se rige.		
20	Convoca a reuniones a los padres de familia para tomar acuerdos a favor de los estudiantes.		

21	Forma a los estudiantes siendo coherente en su actuar.		
22	Aplica estrategias para inculcar en los estudiantes la identidad nacional.		
23	Reflexiona con los estudiantes sobre problemas concernientes a la realidad nacional.		
24	Es proactivo y busca el bien común en la comunidad educativa.		
Nº	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	SI	NO
25	Planifica en base a las necesidades e intereses de los estudiantes.		
26	Planifica teniendo en cuenta los enfoques transversales.		
27	Diversifica y contextualiza los desempeños de cada competencia.		
28	Planifica unidades y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los estándares de aprendizaje.		
29	Desarrolla las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.		
30	Aplica los procesos pedagógicos y didácticos durante el desarrollo de las sesiones de clase.		
31	Conoce los enfoques pedagógicos de cada área.		
32	Domina las competencias de cada área.		
33	Maneja estrategias de enseñanza acordes a cada área.		

34	Selecciona material e instrumentos adecuados para la evaluación		
35	Evalúa a través de la observación permanente y oportuna		
36	Realiza retroalimentación oportuna a los estudiantes.		

Estimada docente agradezco su honestidad demostrada en la resolución del cuestionario y porque sus respuestas serán un valioso aporte a la investigación.

Análisis de Fiabilidad : Compromisos de Gestión y Desempeño Docente

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	59

Conclusión:

El análisis de confiabilidad por Kuder Richardson-20 escalas dicotómicas dio como resultado el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.761 indicándolo confiable, aceptable del instrumento de análisis, es decir se garantiza que los instrumentos aplicados son cuestionarios han sido contruidos con respectiva confiabilidad y validez para su aplicación.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISOS DE GESTIÓN.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 DIAGNÓSTICO								
1	Se incrementó el porcentaje de estudiantes de 3 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.	✓		✓		✓		
2	Se incrementó el porcentaje de estudiantes de 4 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.	✓		✓		✓		
3	Se incrementó el porcentaje de estudiantes de 5 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.	✓		✓		✓		
4	Se mantiene el porcentaje de estudiantes de 3 años que concluyeron el año escolar 2018.	✓		✓		✓		
5	Se mantiene el porcentaje de estudiantes de 4 años que concluyeron el año escolar 2018.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 EJECUCIÓN EVALUATIVA								
6	Se cumplió al 100% las horas efectivas en el nivel inicial planificadas en la calendarización del año escolar 2019	✓		✓		✓		
7	Asisten y permanecen los docentes del nivel inicial en las jornadas pedagógicas del año escolar 2019.	✓		✓		✓		
8	Cuenta la Institución educativa con Proyecto educativo institucional actualizado.	✓		✓		✓		
9	Participaron todos los actores educativos en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
10	Cuenta la institución educativa con el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Participaron todos los actores educativos en la elaboración del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Se implementó en la Institución educativa las actividades planificadas en el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Incrementó el número de docentes del nivel inicial acompañados y monitoreados en su práctica pedagógica respecto al año escolar 2018	✓		✓		✓		
14	Incrementó el número de docentes del nivel inicial que hacen buen uso del tiempo en las clases respecto al año escolar 2018.	✓		✓		✓		
15	Incrementó el número de docentes del nivel inicial que hacen uso de herramientas y materiales en sus clases respecto al año escolar 2018.	✓		✓		✓		
16	Se cuenta en la Institución educativa con un comité de tutoría, orientación educativa.	✓		✓		✓		
17	Se reconoció con resolución directoral el comité de tutoría, orientación educativa 2019.	✓		✓		✓		
18	Se instaló el comité de tutoría, orientación educativa 2019.	✓		✓		✓		
19	Se contó en la institución educativa con las Normas de convivencia actualizadas en el reglamento interno 2019.	✓		✓		✓		
20	Se aprobó con resolución directoral el reglamento interno de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Cuenta la Institución educativa con el libro de registro de incidencias.	✓		✓		✓		
22	Se encuentra la Institución educativa afiliada a la plataforma Siseve.	✓		✓		✓		
23	Atendió la institución educativa oportunamente los casos de violencia escolar.	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir [☐]

No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Núñez Lira Luis Alberto

DNI:

08072107

Especialidad del validador:

Metodología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : CULTURAL								
1	Conozco la realidad social del lugar donde se encuentra su I.E.	✓		✓		✓		
2	Me actualizo en aspectos socio económicos de la realidad del país.	✓		✓		✓		
3	Promuevo actividades de revaloración de costumbres o tradiciones de su entorno.	✓		✓		✓		
4	Dialogo con los estudiantes y docentes sobre las características de su entorno.	✓		✓		✓		
5	Desarrollo proyectos que motivan la preservación de los recursos de su región.	✓		✓		✓		
6	He realizado cursos y actualizaciones docentes recientemente.	✓		✓		✓		
7	Participo en reuniones convocadas por la comunidad local.	✓		✓		✓		
8	Participo de diálogos con los estudiantes sobre la problemática local.	✓		✓		✓		
9	Participo de las actividades programadas por la comunidad local.	✓		✓		✓		
10	Me preocupo por responder a las necesidades e intereses de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : POLÍTICA								
11	Conozco las leyes que amparan mi labor docente.	✓	No	✓	No	✓	No	
12	Cumplo cabalmente las normas y principios del reglamento interno de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Acuerdo con los estudiantes las normas de convivencia de la clase.	✓		✓		✓		
14	Establezco espacios de participación democrática para los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Conozco mis deberes y derechos laborales de acuerdo a ley que se rige.	✓		✓		✓		
16	Convoco a reuniones a los padres de familia para tomar acuerdos a favor de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Forno a los estudiantes siendo coherentes en su actuar.	✓		✓		✓		
18	Aplico estrategias para inculcar en los estudiantes la identidad nacional.	✓		✓		✓		
19	Reflexiono con los estudiantes sobre problemas concernientes a la realidad nacional.	✓		✓		✓		
20	Soy proactiva y busco el bien común en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : PEDAGÓGICA								
21	Planifico en base a las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Planifico teniendo en cuenta los enfoques transversales.	✓		✓		✓		
23	Diversifico y contextualizo los desempeños de cada competencia.	✓		✓		✓		
24	Planifico unidades y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
25	Desarrollo las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Aplico los procesos pedagógicos y didácticos durante el desarrollo de las sesiones de clase.	✓		✓		✓		
27	Conozco los enfoques pedagógicos de cada área.	✓		✓		✓		
28	Domino las competencias de cada área.	✓		✓		✓		
29	Manejo estrategias de enseñanza acordes a cada área.	✓		✓		✓		
30	Me encuentro inscrito en la plataforma virtual PERUEDUCA.	✓		✓		✓		
31	Participo en los cursos convocados por PERUEDUCA	✓		✓		✓		
32	Me encuentro inscrito en la plataforma virtual PROCARE	✓		✓		✓		
33	Participo en los cursos convocados por PROCARE	✓		✓		✓		

34	Selecciona material e instrumentos adecuados para la evaluación.	✓		✓		✓	
35	Evalúa a través de la observación permanente y oportuna	✓		✓		✓	
36	Realiza retroalimentación oportuna a los estudiantes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Heliodoro DNI: 0801219

Especialidad del validador: Heliodoro

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de 11 del 2019



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISOS DE GESTIÓN.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 DIAGNÓSTICO								
1	Se incrementó el porcentaje de estudiantes de 3 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.	✓		✓		✓		
2	Se incrementó el porcentaje de estudiantes de 4 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.	✓		✓		✓		
3	Se incrementó el porcentaje de estudiantes de 5 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.	✓		✓		✓		
4	Se mantiene el porcentaje de estudiantes de 3 años que concluyeron el año escolar 2018.	✓		✓		✓		
5	Se mantiene el porcentaje de estudiantes de 4 años que concluyeron el año escolar 2018.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 EJECUCIÓN EVALUATIVA								
6	Se cumplió al 100% las horas efectivas en el nivel inicial planificadas en la calendarización del año escolar 2019	✓		✓		✓		
7	Asisten y permanecen los docentes del nivel inicial en las jornadas pedagógicas del año escolar 2019.	✓		✓		✓		
8	Cuenta la Institución educativa con Proyecto educativo institucional actualizado.	✓		✓		✓		
9	Participaron todos los actores educativos en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
10	Cuenta la institución educativa con el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Participaron todos los actores educativos en la elaboración del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Se implementó en la Institución educativa las actividades planificadas en el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Incrementó el número de docentes del nivel inicial acompañados y monitoreados en su práctica pedagógica respecto al año escolar 2018	✓		✓		✓		
14	Incrementó el número de docentes del nivel inicial que hacen buen uso del tiempo en las clases respecto al año escolar 2018.	✓		✓		✓		
15	Incrementó el número de docentes del nivel inicial que hacen uso de herramientas y materiales en sus clases respecto al año escolar 2018.	✓		✓		✓		
16	Se cuenta en la Institución educativa con un comité de tutoría, orientación educativa.	✓		✓		✓		
17	Se reconoció con resolución directoral el comité de tutoría, orientación educativa 2019.	✓		✓		✓		
18	Se instaló el comité de tutoría, orientación educativa 2019.	✓		✓		✓		
19	Se contó en la institución educativa con las Normas de convivencia actualizadas en el reglamento interno 2019.	✓		✓		✓		
20	Se aprobó con resolución directoral el reglamento interno de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Cuenta la Institución educativa con el libro de registro de incidencias.	✓		✓		✓		
22	Se encuentra la Institución educativa afiliada a la plataforma Siseve.	✓		✓		✓		
23	Atendió la institución educativa oportunamente los casos de violencia escolar.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SHAVEIRA, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de 11 del 2019

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 : CULTURAL							
1	Conozco la realidad social del lugar donde se encuentra su I.E.	✓		✓		✓		
2	Me actualizo en aspectos socio económicos de la realidad del país.	✓		✓		✓		
3	Promuevo actividades de revaloración de costumbres o tradiciones de su entorno.	✓		✓		✓		
4	Dialogo con los estudiantes y docentes sobre las características de su entorno.	✓		✓		✓		
5	Desarrollo proyectos que motivan la preservación de los recursos de su región.	✓		✓		✓		
6	He realizado cursos y actualizaciones docentes recientemente.	✓		✓		✓		
7	Participo en reuniones convocadas por la comunidad local.	✓		✓		✓		
8	Participo de diálogos con los estudiantes sobre la problemática local.	✓		✓		✓		
9	Participo de las actividades programadas por la comunidad local.	✓		✓		✓		
10	Me preocupo por responder a las necesidades e intereses de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : POLÍTICA	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Conozco las leyes que amparan mi labor docente.	✓		✓		✓		
12	Cumplo cabalmente las normas y principios del reglamento interno de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Acuerdo con los estudiantes las normas de convivencia de la clase.	✓		✓		✓		
14	Establezco espacios de participación democrática para los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Conozco mis deberes y derechos laborales de acuerdo a ley que se rige.	✓		✓		✓		
16	Convoco a reuniones a los padres de familia para tomar acuerdos a favor de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Formo a los estudiantes siendo coherentes en su actuar.	✓		✓		✓		
18	Aplico estrategias para inculcar en los estudiantes la identidad nacional.	✓		✓		✓		
19	Reflexiono con los estudiantes sobre problemas concernientes a la realidad nacional.	✓		✓		✓		
20	Soy proactiva y busco el bien común en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : PEDAGÓGICA							
21	Planifico en base a las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Planifico teniendo en cuenta los enfoques transversales.	✓		✓		✓		
23	Diversifico y contextualizo los desempeños de cada competencia.	✓		✓		✓		
24	Planifico unidades y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
25	Desarrollo las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Aplico los procesos pedagógicos y didácticos durante el desarrollo de las sesiones de clase.	✓		✓		✓		
27	Conozco los enfoques pedagógicos de cada área.	✓		✓		✓		
28	Domino las competencias de cada área.	✓		✓		✓		
29	Manejo estrategias de enseñanza acordes a cada área.	✓		✓		✓		
30	Me encuentro inscrito en la plataforma virtual PERUEDUCA.	✓		✓		✓		
31	Participo en los cursos convocados por PERUEDUCA	✓		✓		✓		
32	Me encuentro inscrito en la plataforma virtual PROCARE	✓		✓		✓		
33	Participo en los cursos convocados por PROCARE	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SHAVEIRA, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de 11 del 2019

Perez Shaveira

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISOS DE GESTIÓN.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 DIAGNÓSTICO								
1	Se incrementó el porcentaje de estudiantes de 3 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.	✓		✓		✓		
2	Se incrementó el porcentaje de estudiantes de 4 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.	✓		✓		✓		
3	Se incrementó el porcentaje de estudiantes de 5 años del nivel inicial que logran el nivel satisfactorio en todas las áreas respecto al año 2018.	✓		✓		✓		
4	Se mantiene el porcentaje de estudiantes de 3 años que concluyeron el año escolar 2018.	✓		✓		✓		
5	Se mantiene el porcentaje de estudiantes de 4 años que concluyeron el año escolar 2018.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 EJECUCIÓN EVALUATIVA								
6	Se cumplió al 100% las horas efectivas en el nivel inicial planificadas en la calendarización del año escolar 2019	✓		✓		✓		
7	Asisten y permanecen los docentes del nivel inicial en las jornadas pedagógicas del año escolar 2019.	✓		✓		✓		
8	Cuenta la Institución educativa con Proyecto educativo institucional actualizado.	✓		✓		✓		
9	Participaron todos los actores educativos en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
10	Cuenta la institución educativa con el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Participaron todos los actores educativos en la elaboración del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Se implementó en la Institución educativa las actividades planificadas en el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Incrementó el número de docentes del nivel inicial acompañados y monitoreados en su práctica pedagógica respecto al año escolar 2018	✓		✓		✓		
14	Incrementó el número de docentes del nivel inicial que hacen buen uso del tiempo en las clases respecto al año escolar 2018.	✓		✓		✓		
15	Incrementó el número de docentes del nivel inicial que hacen uso de herramientas y materiales en sus clases respecto al año escolar 2018.	✓		✓		✓		
16	Se cuenta en la Institución educativa con un comité de tutoría, orientación educativa.	✓		✓		✓		
17	Se reconoció con resolución directoral el comité de tutoría, orientación educativa 2019.	✓		✓		✓		
18	Se instaló el comité de tutoría, orientación educativa 2019.	✓		✓		✓		
19	Se contó en la institución educativa con las Normas de convivencia actualizadas en el reglamento interno 2019.	✓		✓		✓		
20	Se aprobó con resolución directoral el reglamento interno de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Cuenta la Institución educativa con el libro de registro de incidencias.	✓		✓		✓		
22	Se encuentra la Institución educativa afiliada a la plataforma Siseve.	✓		✓		✓		
23	Atendió la institución educativa oportunamente los casos de violencia escolar.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, procede

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rojas Santillan, Victor Abel DNI: 28805425

Especialidad del validador: Asesor Temático

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : CULTURAL							
1	Conozco la realidad social del lugar donde se encuentra su I.E.	✓		✓		✓		
2	Me actualizo en aspectos socio económicos de la realidad del país.	✓		✓		✓		
3	Promuevo actividades de revaloración de costumbres o tradiciones de su entorno.	✓		✓		✓		
4	Dialogo con los estudiantes y docentes sobre las características de su entorno.	✓		✓		✓		
5	Desarrollo proyectos que motivan la preservación de los recursos de su región.	✓		✓		✓		
6	He realizado cursos y actualizaciones docentes recientemente.	✓		✓		✓		
7	Participo en reuniones convocadas por la comunidad local.	✓		✓		✓		
8	Participo de diálogos con los estudiantes sobre la problemática local.	✓		✓		✓		
9	Participo de las actividades programadas por la comunidad local.	✓		✓		✓		
10	Me preocupo por responder a las necesidades e intereses de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : POLÍTICA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Conozco las leyes que amparan mi labor docente.	✓		✓		✓		
12	Cumplo cabalmente las normas y principios del reglamento interno de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Acuerdo con los estudiantes las normas de convivencia de la clase.	✓		✓		✓		
14	Establezco espacios de participación democrática para los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Conozco mis deberes y derechos laborales de acuerdo a ley que se rige.	✓		✓		✓		
16	Convoco a reuniones a los padres de familia para tomar acuerdos a favor de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Formo a los estudiantes siendo coherentes en su actuar.	✓		✓		✓		
18	Aplico estrategias para inculcar en los estudiantes la identidad nacional.	✓		✓		✓		
19	Reflexiono con los estudiantes sobre problemas concernientes a la realidad nacional.	✓		✓		✓		
20	Soy proactiva y busco el bien común en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : PEDAGÓGICA							
21	Planifico en base a las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Planifico teniendo en cuenta los enfoques transversales.	✓		✓		✓		
23	Diversifico y contextualizo los desempeños de cada competencia.	✓		✓		✓		
24	Planifico unidades y sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
25	Desarrollo las sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Aplico los procesos pedagógicos y didácticos durante el desarrollo de las sesiones de clase.	✓		✓		✓		
27	Conozco los enfoques pedagógicos de cada área.	✓		✓		✓		
28	Domino las competencias de cada área.	✓		✓		✓		
29	Manejo estrategias de enseñanza acordes a cada área.	✓		✓		✓		
30	Me encuentro inscrito en la plataforma virtual PERUEDUCA.	✓		✓		✓		
31	Participo en los cursos convocados por PERUEDUCA.	✓		✓		✓		
32	Me encuentro inscrito en la plataforma virtual PROCARE.	✓		✓		✓		
33	Participo en los cursos convocados por PROCARE.	✓		✓		✓		

34	Selecciono material e instrumentos adecuados para la evaluación.	✓		✓		✓	
35	Evalúo a través de la observación permanente y oportuna	✓		✓		✓	
36	Realizo retroalimentación oportuna a los estudiantes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rojas Santillan, Victor Abdel DNI: 28805425

Especialidad del validador: Asesor Temático


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante.

ANEXOS: Data Excel

[illegible]















71

Data en SSPS: Vista de Variables

<div> <div> <div>Archivo</div> <div>Editar</div> <div>Ver</div> <div>Datos</div> <div>Transformar</div> <div>Analizar</div> <div>Gráficos</div> <div>Utilidades</div> <div>Ampliaciones</div> <div>Ventana</div> <div>Ayuda</div> </div> <div> <div> </div> </div> </div>											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	X	Numérico	8	0	Compromisos de Gestión	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Y	Numérico	8	0	Desempeño docente	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	D1	Numérico	8	0	Diagnóstico	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	D2	Numérico	8	0	Ejecución Evaluativa	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	D3	Numérico	8	0	Cultural	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	D4	Numérico	8	0	Política	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	D5	Numérico	8	0	Pedagógica	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	XAGRUPADO	Cadena	8	0	Compromisos de Gestión	Ninguno	Ninguno	11	Izquierda	Nominal	Entrada
9	YAGRUPADO	Cadena	8	0	Desempeño docente	Ninguno	Ninguno	11	Izquierda	Nominal	Entrada
10	D1AGRUPADO	Cadena	8	0	Diagnóstico	Ninguno	Ninguno	12	Izquierda	Nominal	Entrada
11	D2AGRUPADO	Cadena	8	0	Ejecución Evaluativa	Ninguno	Ninguno	12	Izquierda	Nominal	Entrada
12	D3AGRUPADO	Cadena	8	0	Cultural	Ninguno	Ninguno	12	Izquierda	Nominal	Entrada
13	D4AGRUPADO	Cadena	8	0	Política	Ninguno	Ninguno	12	Izquierda	Nominal	Entrada
14	D5AGRUPADO	Cadena	8	0	Pedagógica	Ninguno	Ninguno	12	Izquierda	Nominal	Entrada

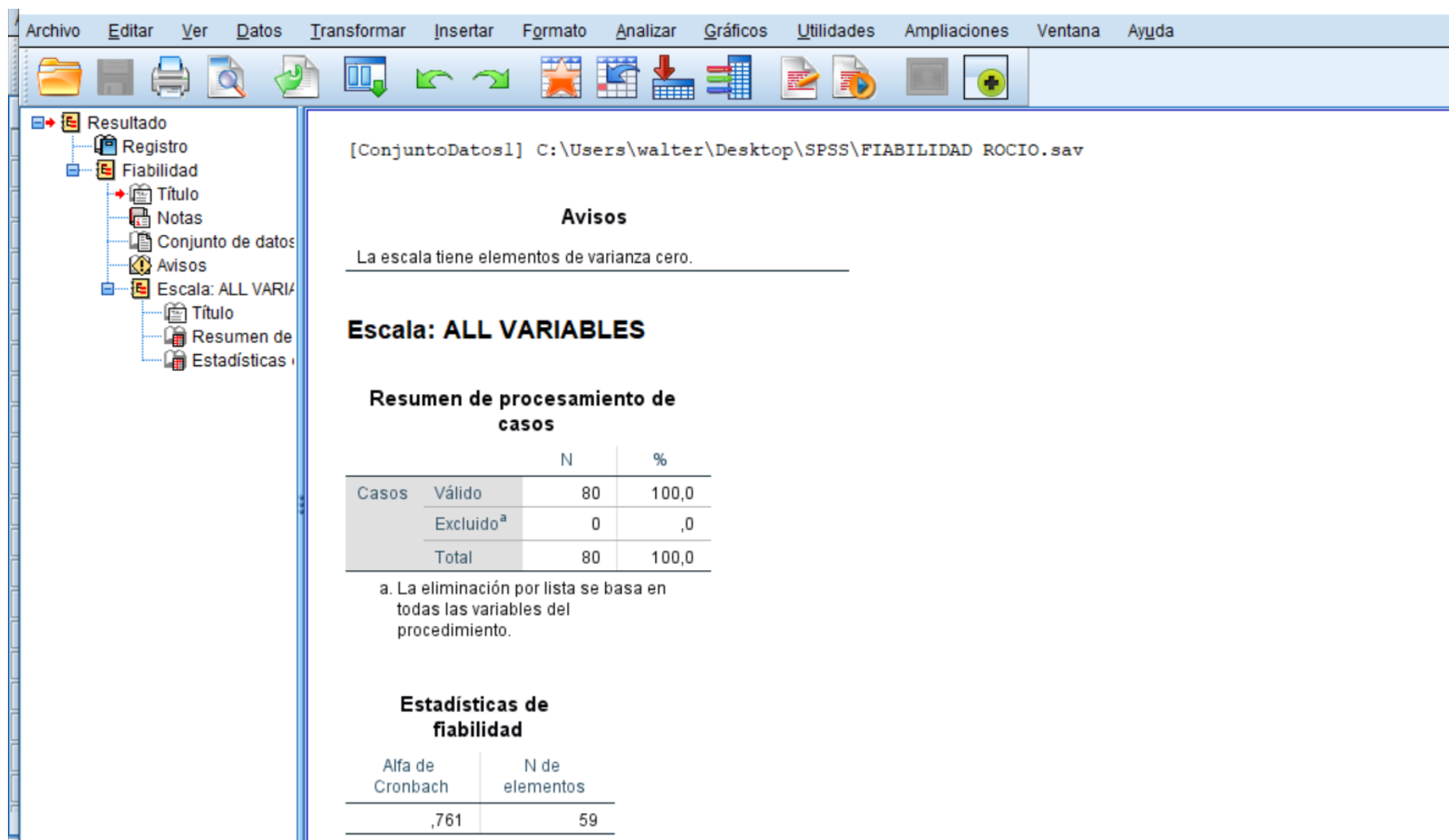
Data en SSPS: Vista de Datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda														
10 :														Visible: 14
	X	Y	D1	D2	D3	D4	D5	XAGRUPADO	YAGRUPADO	D1AGRUPADO	D2AGRUPADO	D3AGRUPADO	D4AGRUPADO	D5AGRUPADO
1	23	35	5	18	14	9	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
2	23	32	5	18	10	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
3	21	31	5	16	9	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
4	21	32	5	16	10	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
5	15	30	5	10	8	10	12	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO
6	21	33	5	16	11	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
7	21	33	5	16	11	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
8	19	32	5	14	10	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
9	17	36	2	15	14	10	12	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
10	19	33	5	14	11	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
11	21	35	3	18	13	10	12	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
12	13	32	3	10	10	10	12	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO
13	19	31	5	14	10	10	11	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
14	21	34	3	18	12	10	12	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
15	18	32	3	15	10	10	12	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
16	20	27	3	17	8	9	10	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
17	21	30	3	18	11	8	11	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
18	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
19	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
20	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
21	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
22	23	28	5	18	11	8	9	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO
23	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
24	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
25	18	36	4	14	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
26	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
27	23	36	5	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
28	23	33	5	18	11	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
29	23	32	5	18	11	10	11	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
30	21	29	5	16	7	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
31	23	28	5	18	7	9	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
32	11	31	2	9	9	10	12	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO
33	19	30	2	17	9	10	11	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
34	20	30	5	15	9	9	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
35	23	34	5	18	12	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
36	23	30	5	18	9	10	11	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
37	21	30	5	16	8	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
38	21	33	5	16	11	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
39	19	36	2	17	14	10	12	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
40	18	33	5	13	13	10	10	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO

	 X	 Y	 D1	 D2	 D3	 D4	 D5	 XAGRUPADO	 YAGRUPADO	 D1AGRUPADO	 D2AGRUPADO	 D3AGRUPADO	 D4AGRUPADO	 D5AGRUPADO
41	23	36	5	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
42	19	31	5	14	9	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
43	23	32	5	18	10	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
44	18	34	5	13	12	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
45	19	34	5	14	14	10	10	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
46	20	25	3	17	6	8	11	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
47	20	26	3	17	7	8	11	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
48	19	28	5	14	8	10	10	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
49	17	32	5	12	10	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO
50	23	31	5	18	9	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
51	19	36	5	14	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
52	23	33	5	18	13	10	10	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
53	18	36	5	13	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
54	19	33	2	17	11	10	12	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
55	21	30	5	16	8	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
56	21	30	5	16	9	10	11	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
57	22	34	5	17	12	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
58	20	30	5	15	9	9	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
59	20	31	5	15	9	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
60	19	30	2	17	8	10	12	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
61	12	28	3	9	7	9	12	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO
62	23	30	5	18	8	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
63	21	33	5	16	12	10	11	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
64	23	33	5	18	11	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
65	23	36	5	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
66	23	36	5	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
67	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
68	23	36	5	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
69	18	36	4	14	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
70	22	33	4	18	11	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
71	22	31	4	18	14	8	9	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO
72	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
73	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
74	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
75	22	36	4	18	14	10	12	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
76	20	30	3	17	11	8	11	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
77	20	28	3	17	9	9	10	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
78	18	32	3	15	10	10	12	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
79	21	34	3	18	12	10	12	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
80	19	31	5	14	10	10	11	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
1														

Vista de datos Vista de variables														

Análisis de Confiabilidad



The screenshot displays the SPSS user interface with the 'Análisis de Confiabilidad' (Reliability Analysis) output window. The left sidebar shows a tree view of the analysis steps: Resultado, Registro, Fiabilidad, Título, Notas, Conjunto de datos, Avisos, and Escala: ALL VARIABLES. The main window shows the following output:

[ConjuntoDatos1] C:\Users\walter\Desktop\SPSS\FIABILIDAD ROCIO.sav

Avisos

La escala tiene elementos de varianza cero.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

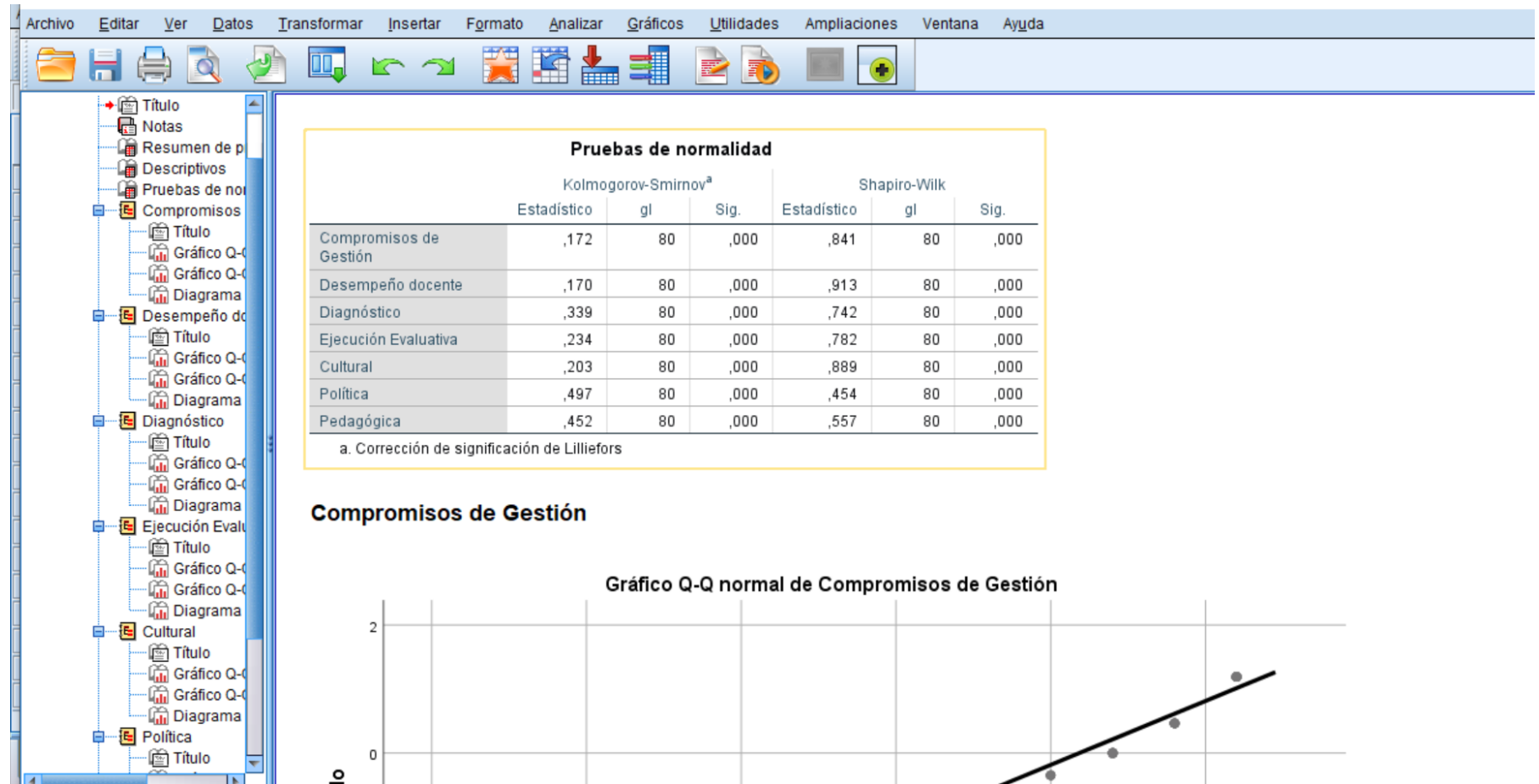
	N	%
Casos		
Válido	80	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	80	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

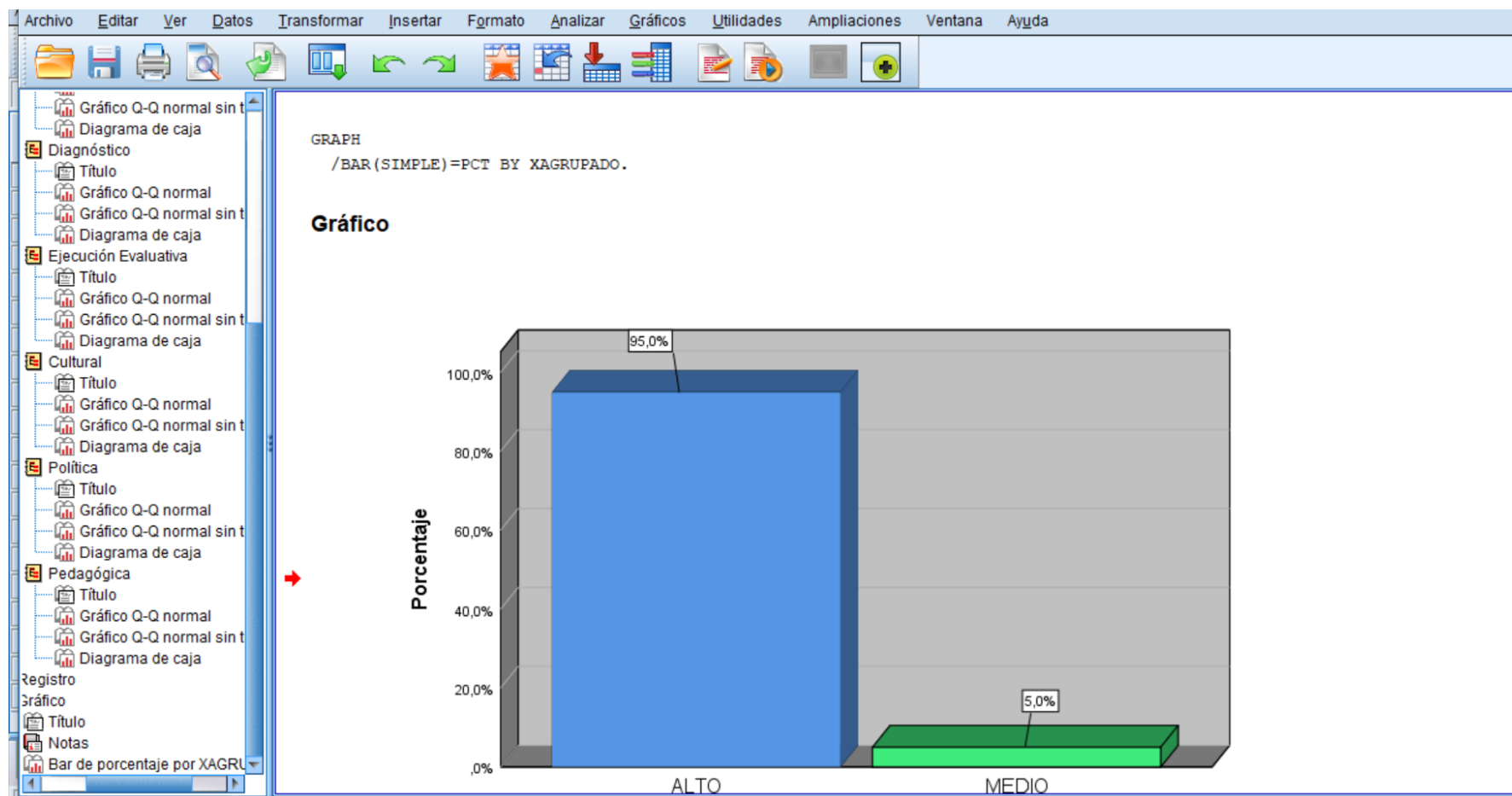
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	59

Pruebas de Normalidad



Variable Compromiso de Gestión





INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 518
"SEÑOR DE LOS MILAGROS"

CHANCAY - UGEL Nº 10 - HUARAL

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa Inicial N.º 518 "Señor de los Milagros", Distrito de Chancay, Provincia de Huaral.

HACE CONSTAR QUE:

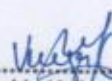
RAMOS BARRERA, ROCIO KATHERINE

Ha realizado la investigación titulada "Compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral" en el presente año 2019.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines convenientes.

Huaral, 25 de noviembre del 2019.




Dra. Adelaida Yanez Gallardo
DIRECTORA
I.E.I. N° 518 - "SEÑOR DE LOS MILAGROS" - CHANCAY



UGEL N° 10 - HUARAL
IEI N° 373 "NSV"
LA HUAQUILLA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 373
"NUESTRA SEÑORA DE LA VICTORIA"

Calle Wilson S/N - La Huaquilla

RDZ N° 0678-23/04/76

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 373
"NUESTRA SEÑORA DE LA VICTORIA" - La Huaquilla

Quien suscribe, hace constar que:

RAMOS BARRERA ROCIO KATHERINE

Ha realizado la investigación titulada "Compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral" en el presente año 2019.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines convenientes.

Huaral, 25 de noviembre del 2019.



Lic. Digna Luz Zapata Barrera
Directora

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 400
"VIRGEN DEL ROSARIO" - DE LA JURISDICCION DE LA UGEL
N°10 DE LA PROVINCIA DE HUARAL.

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Ramos Barrera Rocio Katherine identificada con DNI N° 16023078, estudiante del programa de maestría en Gestión educativa de la Universidad Cesar Vallejo, realizo el desarrollo del trabajo de investigación (tesis) "Compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral" en fecha 26 y 27 de Noviembre del 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huaral, 23 de Diciembre del 2019.



[Firma]
LIC. CONSUELO B. GALLARDO VALLADARES
DIRECTORA



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“COMPROMISOS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TRES
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE HUARAL”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

RAMOS BARRERA ROCIO KATHERINE

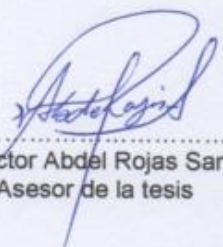
Considerando:

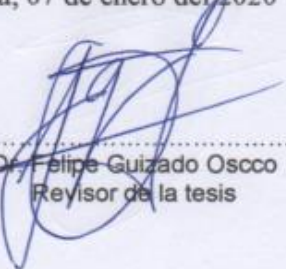
Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 07 de enero del 2020


.....
Mgtr. Víctor Abdel Rojas Santillán
Asesor de la tesis


.....
Dr. Felipe Guizado Oscco
Revisor de la tesis

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Victor Abdel Rojas Santillan, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "Compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas del nivel inicial de Huaral" de la estudiante **ROCIO KATHERINE RAMOS BARRERA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa **Turnitin**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de enero del 2020



Victor Abdel Rojas Santillan

DNI : 28805425



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Compromisos de gestión y desempeño docente en tres instituciones educativas
del nivel inicial de Huaral.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación.

AUTORA:

Bs. Rocío Katherine Ramos Barrera (ORCID: 0000-0001-9196-4443)

ASESOR:

Mgtr. Víctor Abdel Rojas Santillán (ORCID: 0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Calidad de Servicio

Lima - Perú
2020

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

22	1	Entregado a Universidad...	10 %	>
		Trabajo del estudiante		
	2	Entregado a Universidad...	3 %	>
		Trabajo del estudiante		
	3	repositorio ucr.edu.pe	3 %	>
		Fuente de internet		
	4	Entregado a Universidad...	1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	5	revistas.ucr.ac.cr	1 %	>
		Fuente de internet		
	6	cybertesis.unem.edu...	1 %	>
		Fuente de internet		
	7	repositorio.unfsc.edu.pe	1 %	>
		Fuente de internet		
	8	repositorio.uladach.edu...	<1 %	>
		Fuente de internet		
	9	repositorio.unma.edu.pe	<1 %	>
		Fuente de internet		
	10	Entregado a Universidad...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	11	hdl.handle.net	<1 %	>
		Fuente de internet		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RAMOS BARRERA ROCIO KATHERINE

D.N.I. : 16023078

Domicilio : Av. Circunvalación Norte Lote 17-A - HUARAL

Teléfono : Fijo : Móvil : 939705751

E-mail : rociaramos0302@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RAMOS BARRERA ROCIO KATHERINE

Título de la tesis:

COMPROMISOS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL
INICIAL DE HUARAL.

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 24 de febrero del 2020.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROCIO KATHERINE RAMOS BARRERA

INFORME TITULADO:

COMPROMISOS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL
INICIAL DE HUARAL.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN.

SUSTENTADO EN FECHA: 24 DE ENERO DEL 2020.

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN